

ФАЗА 2
ПРОГРАММА «ИНСТРУМЕНТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
ВОСТРЕБОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ
И ОБМЕН ОПЫТОМ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ»

Казахстан

*Пилотный опрос по компетенции работников предприятий
автомобильного и железнодорожного транспорта*

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
Декабрь 2024 года

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Название опроса/исследования: Опрос по компетенции работников предприятий	
Страна/регион: Казахстан/Центральная Азия	Ведущий страновой эксперт: Ина Питчманн
Период сбора данных на местах: июнь 2024 года – октябрь 2024 года	Ответственные лица и контактные данные: <ul style="list-style-type: none">• Союз транспортников «KazLogistics» Марат Исабеков, isabekovmarat@gmail.com Айгуль Исадилова, isadilova.a@kazlogistics.kz• НПП «Атамекен» Айдана Тогизбаева, aidana1990_90@mail.ru• АО «Центр развития трудовых ресурсов», Дмитрий Шумеков, d.shumekov@enbek.kz

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Выражение признательности

Европейский фонд образования выражают искреннюю благодарность всем лицам и организациям, которые внесли свой вклад в проведение пилотного опроса по компетенции работников предприятий и подготовку настоящего отчета. Особая благодарность Марату Исабекову из Корпоративного фонда KazLogistics, который инициировал проведение опроса, всячески способствовал его проведению и обеспечил финансирование интервьюеров. Мы также выражаем ему признательность за помощь в проведении информационно-разъяснительной работы с ассоциациями и предприятиями.

Кроме того, мы искренне благодарим руководство KazLogistics за активное взаимодействие с отраслевыми ассоциациями, подготовку официальных писем с просьбой оказать поддержку в работе с их организациями-членами. Мы также высоко ценим активную поддержку Казахской ассоциации перевозчиков и операторов вагонов (КазАПО), Союза международных автомобильных перевозчиков Казахстана (КазАТО) и Ассоциации национальных экспедиторов Казахстана (АНЭК). Особая благодарность союзу KazLogistics и Айгуль Исадиловой за содействие в техническом исполнении проекта, контроль за проведением интервью и сбор данных, а также Диане Какеновой за проведение некоторых интервью.

Наконец, мы хотели бы отметить неоценимые усилия Айданы Тогизбаевой, национального фасилитатора первого модуля проекта Darya и представителя НПП «Атамекен», в содействии сотрудничеству и взаимодействию между всеми вовлеченными сторонами. Мы также выражаем благодарность сотруднику по исследованиям Назым Касымжановой за потрясающую поддержку в очистке и обработке данных, а также всех активных участников рабочей группы, включая Центр развития трудовых ресурсов, которые привнесли свои идеи и практический опыт, тем самым обогатив методологию опроса, аналитические выводы и рекомендации.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Аббревиатуры

АТАМЕКЕН	НАЦИОНАЛЬНАЯ ПАЛАТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «АТАМЕКЕН»
B2B	МЕЖКОРПОРАТИВНЫЙ ФОРМАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
DARYA	ДИАЛОГ И ДЕЙСТВИЯ ДЛЯ УМЕЛОЙ МОЛОДЕЖИ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
EPRD	УПРАВЛЕНИЕ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ И РЕГИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ETF	ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ
ESS	ОПРОС СРЕДИ ПРЕДПРИЯТИЙ - РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ЕС	ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ
MOT	МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
KazLOGISTICS	СОЮЗ ТРАНСПОРТНИКОВ КАЗАХСТАНА
ТОО	ТОВАРИЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
МТ	МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
МТЦЗН	МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ГЧП	ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО
ОСПК	ОТРАСЛЕВОЙ СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
МСБ	МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС
ССО	СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ТИПО	ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ЦРТР	ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Содержание

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ	3
АББРЕВИАТУРЫ	4
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	8
1. ВВЕДЕНИЕ	11
1.1. Вступительная часть	11
1.2. Аналитические задачи и охват опроса.....	12
1.3. Структура отчета	13
2. ДИЗАЙН И МЕТОДОЛОГИЯ ОПРОСА (КРАТКИЙ ОБЗОР)	14
2.1. Дизайн опроса.....	14
2.2. Методология	15
3. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ И ОПИСАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ	15
3.1. Основные сведения и характеристики персонала предприятий	15
3.1.1. Сведения о предприятиях	16
3.1.2. Характеристика персонала	17
3.2. Порядок и особенности набора персонала на предприятиях.....	22
3.2.1. Найм персонала в контексте численности штата и экономической деятельности предприятий	22
3.2.2. Востребованные профессии.....	24
3.2.3. Наличие вакансий	29
3.2.4. Вакансии, требующие длительный подбор кадров	31
3.2.5. Факторы, затрудняющие подбор персонала на ключевые позиции.....	34
3.2.6. Текучесть кадров	37
3.3. Навыки текущих работников	38
3.3.1. Компетенция персонала на текущих должностях.....	39
3.3.2. Пробелы в навыках сотрудников, в разбивке по профессиям.....	39
3.3.3. Основные пробелы в навыках сотрудников (агрегированные данные)	44
3.3.4. Пробелы в навыках текущего персонала в зависимости от размера предприятия..	46
3.3.5. Меры по устранению дефицита навыков	47
3.4. Развитие трудовых ресурсов	49
3.4.1. Обучение на предприятиях	50
3.4.2. Виды обучения на предприятиях.....	53
3.5. Прогнозируемый спрос на рабочую силу	54
3.5.1. Общие прогнозы найма	55
3.5.2. Прогнозы найма, в разбивке по подсекторам.....	56
3.5.3. Прогнозы найма, в разбивке по основным профессиям.....	57
3.5.4. Прогнозы найма в разбивке по численности сотрудников предприятий.....	60
3.6. Бизнес-стратегия и организационная структура предприятий	61

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

3.6.1. Оценка конкурентоспособности заработной платы и льгот для различных категорий работников на предприятиях	61
3.6.2. Практика и методы управления персоналом	62
3.6.3. Новые технологии и инновации в бизнесе	63
4. Анализ полученных выводов и их значение для заинтересованных сторон	65
4.1. Анализ основных выводов	65
4.2. Значение полученных выводов для заинтересованных сторон	68
5. Рекомендации	69
5.1. Рекомендации в области политики	69
5.2. Практические предложения для заинтересованных сторон	72
Источники информации	76

Таблицы и диаграммы

Таблица 1. Сведения о предприятиях, принявших участие в пилотном опросе по компетенции работников предприятий автомобильных и железнодорожных грузовых перевозок	16
Таблица 2. Структура занятости по видам экономической деятельности	18
Таблица 2. Структура занятости с учетом рабочего времени и заработной платы	20
Таблица 3. Найм персонала в контексте штатной численности и экономической деятельности предприятий	22
Таблица 4. Профессии с наибольшим набором сотрудников и количество работников, нанятых предприятиями железнодорожных грузоперевозок (%)	26
Таблица 5. Профессия с наибольшим набором сотрудников и количество работников, нанятых на предприятиях автомобильных грузоперевозок (%)	28
Таблица 6. Количество открытых вакансий на момент интервью (абсолютные значения)	30
Таблица 7. Вакансии с проблемами в подборе кадров, с учетом штатной численности предприятий (%)	32
Таблица 8. Вакансии, по которым есть сложности с набором персонала, с разбивкой по подсекторам (%)	33
Таблица 9. Факторы, затрудняющие подбор персонала на ключевые позиции (%)	36
Таблица 10. Оценочная текучесть кадров за год (%)	38
Таблица 11. Компетенция персонала на текущих должностях (%)	39
Таблица 12. Наиболее распространенные пробелы в навыках сотрудников, в разбивке по профессиям (%)	42
Таблица 13. Меры, принятые предприятиями для устранения пробелов в профессиональных навыках (%)	49
Таблица 14. Сотрудники, прошедшее обучение на курсах, организованных внутри или за пределами предприятий, в разбивке по основным профессиям (%)	50
Таблица 15. Сотрудники, прошедшее обучение на курсах, организованных внутри или за пределами предприятий, в разбивке по видам экономической деятельности (%)	51

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Таблица 16. Участие сотрудников в учебных курсах, организованных внутри или вне рабочего места, по типам предоставляемого обучения	54
Таблица 17. Прогнозы найма новых сотрудников, в разбивке по профессиям	58
Таблица 18. Оценка оплаты труда и социальных льгот в сравнении с конкурентами	61
Таблица 19. Методы управления персоналом на предприятиях, занимающихся грузовыми перевозками (%).....	63
Диаграмма 1. Пробелы в навыках, характерные для работников всех профессий в сфере грузоперевозок (%).....	44
Диаграмма 1. Пробелы в навыках персонала, в зависимости от штатной численности предприятий (%)	46
Диаграмма 3. Средний показатель участия в обучении, по видам экономической деятельности предприятий	52
Диаграмма 2. Общая потребность в кадрах в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок	56
Диаграмма 3. Общий прогноз найма работников в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок, октябрь 2024 – октябрь 2025 года (%).....	57
Диаграмма 6. Вероятность найма в зависимости от размера предприятия (октябрь 2024 – октябрь 2025 года)	60
Диаграмма 4. Новые технологии и совершенствование бизнеса за последние два года (октябрь 2022 – октябрь 2024 года)	63

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Основные положения

Пилотный опрос по компетенции работников предприятий (далее - опрос), первый в своем роде в Казахстане, был проведен с целью осветить потребности в развитии профессиональных компетенций и трудовых ресурсов на предприятиях автомобильных и железнодорожных грузовых перевозок. В отличие от традиционных опросов работодателей, преимущественно исследующих спрос на конкретные профессии, в данном опросе изучались отраслевые проблемы и приоритеты в широком контексте развития профессиональных навыков.

Осуществляемый при координации союза работодателей транспортного сектора KazLogistics и разработанный при поддержке регионального проекта ETF DARYA и ключевых заинтересованных сторон, данный опрос был направлен на то, чтобы заложить основу для будущих отраслевых опросов по оценке спроса на профессиональные навыки. Данный опрос является важнейшим инструментом прогнозирования востребованности навыков, обеспечивающим фактические данные для преобразования систем технического и профессионального образования (ТиПО) в целях удовлетворения динамичных потребностей предприятий. Результаты пилотного опроса содержат важные факты, позволяющие KazLogistics и ассоциациям-членам заручиться поддержкой для профессиональной подготовки работников отрасли, продвигать благоприятные политические меры и добиваться выделения ресурсов для гармонизации развития трудовых ресурсов с потребностями отрасли. В рамках пилотного опроса, проведенного в период с июня по октябрь 2024 года, была собрана подробная информация о тенденциях и закономерностях найма, характеристиках рабочей силы и пробелах в навыках работников предприятий железнодорожных и автомобильных грузоперевозок.

Казахстанский сектор грузовых перевозок обеспечивает ключевую связь между Европой и Азией. Выявляя проблемы с кадрами и трудности в привлечении необходимого персонала, данный опрос направлен на повышение эффективности, конкурентоспособности и производительности сектора грузовых перевозок.

Основные выводы

Сектор грузовых перевозок Казахстана¹ преимущественно состоит из малых предприятий (численностью от 10 до 99 сотрудников), что составляет 86% опрошенных предприятий, причем практически все они находятся в частной собственности (99,1%). Автомобильные грузоперевозки охватывают 50% предприятий, что незначительно опережает железнодорожные грузоперевозки (40,4% предприятий). Железнодорожная отрасль все чаще прибегает к аутсорсингу и услугам иностранных специалистов, тогда как компании автомобильных грузоперевозок адаптируются к новым условиям рынка, привлекая работников с гибким графиком. Эти тенденции отражают различные операционные стратегии и меры адаптации к условиям рынка труда в транспортном секторе.

¹ Сектор грузовых перевозок в рамках Пилотного опроса по компетенциям работников предприятий охватывает исключительно автомобильные и железнодорожные грузоперевозки. Для удобства восприятия такая формулировка используется во всем отчете, наряду с терминами «подсектора автомобильных и железнодорожных грузоперевозок».

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Примечательно, что среди базовых профессий в транспортном секторе средняя почасовая заработная плата составляет 3174 тенге, что значительно превышает заработную плату в других категориях профессий. Это вероятно обусловлено тем, что многие из базовых позиций передаются на аутсорсинг, где самозанятые специалисты, как правило, получают более высокую заработную плату, чтобы самостоятельно покрыть социальные пособия и другие расходы.

Железнодорожные грузовые компании отличаются несколько более высокой и разнообразной активностью по набору персонала, в этом подсекторе 82,6% компаний принимали новых сотрудников в течение последних двух лет, по сравнению с 78,2% предприятий автомобильных грузоперевозок, где спрос в основном приходится на операционных работников, таких как водители. Перспективы найма персонала свидетельствуют об осторожности и сдержанности компаний, при этом многие указывают на планы сокращения рабочей силы, что отражает их усилия снизить затраты и повысить эффективность деятельности за счет технологических достижений. Прогнозируемые приоритетные вакансии касаются специалистов критически важных для операционной эффективности, обладающих узкоспециализированной технической квалификацией, тогда как спрос на административные должности сокращается.

В целом, подсектор грузовых железнодорожных перевозок нацелен на повышение эффективности и долгосрочный рост, в то время как подсектор грузовых автомобильных перевозок более активно переходит на цифровые технологии, чтобы способствовать постепенной автоматизации логистических цепочек.

Хотя крупных предприятий меньше, именно в них доступно большинство вакансий. Напротив, общее число вакансий среди малых предприятий несмотря на их многочисленность значительно ниже. Кроме того, большинство малых предприятий сталкиваются с серьезными проблемами при наборе персонала и более высокой текучестью кадров.

Оба подсектора сталкиваются с трудностями в поиске специалистов для некоторых вакансий, причем особо остро ощущается нехватка водителей грузовиков и управленцев. Кроме того, нехватка квалифицированных кадров наиболее заметна на оперативных должностях, таких как водители, и на специализированных технических должностях, что подчеркивает потребность как в высокотехнических, так и в «мягких» навыках (навыках межличностного общения) и компетенциях. Работодатели чаще всего упоминали нехватку технических навыков и компетенций в области информационно-компьютерных технологий (ИКТ) в качестве основной причины трудностей подбора кадров.

Уровень компетенции персонала варьируется в значительной степени: согласно респондентам предприятий железнодорожных грузоперевозок 67,4% их сотрудников – высоко квалифицированы по сравнению с 10,9% работников предприятий автомобильных грузоперевозок. Среди всех опрошенных предприятий лишь 35,7% работников полностью компетентны в своей работе. Основные пробелы в навыках касаются, в частности, организационных и базовых навыков работы с числами среди финансовых специалистов, навыков в области ИКТ и лидерства у маркетологов, а также ключевых технических навыков у большинства рабочих специальностей и водителей.

Потребность в улучшении технических, информационно-компьютерных и базовых компетенций очевидна для большинства должностей. Крупным предприятиям в первую очередь требуются

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

операционные знания, средние предприятия отдают приоритет специализированным навыкам, позволяющим оставаться конкурентоспособными, а малым компаниям требуются универсальные, многозадачные компетенции для поддержания своей деятельности.

Внутрикорпоративное обучение, осуществляемое 52,6% предприятий, остается основным способом устранения пробелов в навыках, что подчеркивает разрыв между потребностями предприятий грузового транспортного сектора и предложением учебных заведений ТиПО. Наиболее значительные вложения в обучение осуществляют крупные предприятия, тогда как малые и средние испытывают серьезный дефицит ресурсов, что препятствует эффективному повышению квалификации и переподготовки их сотрудников. Согласно результатам пилотного опроса, большинству предприятий, независимо от размера и подсектора, приходится самостоятельно восполнять пробелы в квалификации и технико-профессиональной подготовке работников. Значительная зависимость от корпоративного обучения, даже среди крупных предприятий, указывает не только на пониженную эффективность деятельности в связи с этим, но и значительные временные и финансовые затраты, которые предприятия несут для восполнения этих пробелов.

Во всех подсекторах наибольшее участие в корпоративных тренингах проявляли «водители и операторы машин», что отражает важность специализированных навыков вождения и управления машинами, навыков, которым, по-видимому, не уделяется достаточно внимания в нынешней системе технического и профессионального образования.

По мнению предприятий заработная плата и социальные обеспечения конкурентоспособны среди высококвалифицированных работников, однако среди работников средней квалификации наблюдается неравенство и неравномерность в оплате труда. Бизнес-стратегии в секторе грузовых перевозок ориентированы на технологический прогресс и оптимизацию внутренних процессов, согласно тенденциям цифровизации и автоматизации. Эти стратегии отражают сдвиг в сторону интеграции таких передовых технологий, как искусственный интеллект, способных повысить эффективность деятельности, при этом одновременно меняются требования к рабочей силе с количественной и качественной точек зрения. Инвестирование в управление кадрами и практики управления персоналом с вовлечением сотрудников по-прежнему слабо выражены, что подчеркивает потенциал для формирования более инклюзивных и перспективных стратегий управления персоналом.

Ключевые рекомендации в области политики

Для того, чтобы сектор грузовых перевозок Казахстана оставался конкурентоспособным и устойчивым в условиях стремительных технологических и рыночных изменений, важно уделять приоритетное внимание модернизации программ технического и профессионального образования (ТиПО). Постоянное обновление и гармонизация учебных программ ТиПО с растущими потребностями отрасли имеют решающее значение, особенно в связи с тем, что цифровые логистические платформы и инструменты на основе искусственного интеллекта становятся неотъемлемой частью грузовых перевозок и логистики. В обновленных программах особое внимание необходимо уделить специализированным техническим навыкам, интегрированным с информационно-компьютерными технологиями, а также развитию базовых навыков, таких как письменная грамотность, умение работать с цифрами, коммуникационные

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

способности, навык самообучения, позволяющие эффективно адаптироваться к непрерывным изменениям и прогрессу.

Не менее важным является содействие непрерывному обучению посредством повышения квалификации и переквалификации. Директивные органы должны уделять приоритетное внимание таким мероприятиям, позволяющим подготовить нынешние трудовые ресурсы к технологическим преобразованиям в сфере грузовых перевозок. Интеграция этих инициатив в Национальную рамку квалификаций (НРК) обеспечит доступность и стандартизацию, что улучшит положение работников всего сектора. Проведение институционализированных опросов по компетенции работников предприятий с репрезентативными выборками необходимо для получения подтвержденных данных о рыночном спросе. Сотрудничество между государственными органами, отраслевыми ассоциациями, предприятиями и работниками играет ключевую роль в разработке образовательных мероприятий, отвечающих растущим потребностям в рамках отрасли грузовых перевозок и за ее пределами.

Кроме того, необходимо укрепить и активизировать существующий отраслевой транспортный совет по профессиональным квалификациям. Данному совету важно тесно сотрудничать с деловыми кругами и образовательными учреждениями для согласования программ обучения с потребностями отрасли, разработки специализированных учебных планов, установления норм профессиональной компетенции и выявления возникающих пробелов в навыках. Расширение полномочий и возможностей совета для решения этих целей будет критически важно для устранения дефицита квалифицированных кадров и поддержки долгосрочного роста отрасли. В разделе 5 данного отчета представлен полный список рекомендаций по решению этих задач и использованию возможностей отрасли.

1. Введение

1.1. Вступительная часть

Опрос по компетенции работников предприятий является пилотной инициативой, направленной на укрепление доказательной базы для гармонизации системы развития профессиональных навыков с потребностями рынка труда в Казахстане. Цель опроса – оказать поддержку директивным органам в формировании подходящих инициатив в области развития профессиональных компетенций и навыков, включая программы технического и профессионального образования (ТиПО), а также оказать содействие транспортному сектору в получении доступа к государственной поддержке для решения задач профессиональной подготовки работников отрасли. Обеспечивая сведениями о потребностях в трудовых ресурсах, проблемах найма и пробелах в навыках, данный опрос призван оптимизировать кадровое планирование и прогнозирование, чтобы программы развития профессиональных навыков более точно соответствовали требованиям бизнеса. Этот пилотный проект подчеркивает важность принятия решений на основе фактических данных для создания более гибкой, ориентированной на спрос системы кадровой подготовки в Казахстане.

Пилотный опрос ориентированный на подсекторы автомобильного и железнодорожного грузового транспорта, является первым в своем роде в регионе Центральной Азии. Инициированный союзом KazLogistics в сотрудничестве с НПП «Атамекен» и Центром развития трудовых ресурсов, и осуществляемый при технической поддержке Европейского фонда

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

образования (ETF) в рамках проекта DARYA, данный опрос направлен на сбор сведений о текущих и ожидаемых потребностях в профессиональных навыках, проблемах найма и компетенциях рабочей силы. Также его цель – содействовать сотрудничеству между госорганами, работодателями и образовательными учреждениями. Как пилотная инициатива опрос преследует цель протестировать методологию и процессы с целью последующего масштабирования в других отраслях.

Результаты опроса позволят адаптировать программы ТиПО под потребности рынка труда и тем самым снизить затраты предприятий на внутрикорпоративное обучение, а также обеспечить их работников навыками, актуальными и необходимыми для адаптации к динамичным требованиям бизнеса, что в конечном итоге усилит эффективность и конкурентоспособность трудовых ресурсов.

1.2. Аналитические задачи и охват опроса

Аналитические задачи пилотного опроса направлены на сбор структурированной и систематической информации для эффективного кадрового планирования, профессиональной подготовки и обучения в подсекторах железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок. Задачи опроса предусматривают выявление ключевых тенденций, проблем и возможностей оказания поддержки как краткосрочных, так и долгосрочных стратегий профессиональной подготовки на предприятиях грузовых перевозок.

Задача 1 - Проанализировать факторы, вызывающие трудности при подборе персонала в секторе железнодорожных и автомобильных грузоперевозок

Эта задача ориентирована на выявление глубинных факторов, обуславливающих трудности с наймом персонала в секторе грузовых перевозок. Изучение и анализ таких аспектов, как факторы ограничивающие деятельность предприятий, дефицит профессиональных навыков и специфические отраслевые требования, позволят выявить ключевые причины сложностей с рекрутингом. Это понимание будет иметь решающее значение для разработки целевых стратегий по решению проблем найма и обеспечению условий для привлечения и удержания необходимых специалистов в целях поддержки роста и конкурентоспособности отрасли.

Задача 2 - Оценка уровня квалификации нынешнего персонала и выявление критических пробелов в навыках

Данная задача направлена на оценку текущего уровня технических, когнитивных и некогнитивных² навыков работников разного уровня на предприятиях железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок. Анализируя квалификацию сотрудников, опрос позволит

² К техническим компетенциям относятся такие специфичные для работы навыки как управление оборудованием, программирование или компьютерная грамотность. Когнитивные навыки включают в себя навыки решения проблем, критическое и аналитическое мышление, а некогнитивные навыки (или базовые навыки) включают в себя межличностные и поведенческие способности, такие как коммуникативные навыки, умение работать в команде, адаптивность и эмоциональный интеллект. Такое разграничение навыков соответствует концепции Всемирного банка по развитию компетенций и подготовке к профессиональной деятельности.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

выявить конкретные пробелы в их навыках, которые препятствуют эффективности, производительности и развитию сектора. Эти пробелы могут включать недостаток технических знаний, способностей к решению проблем или навыков межличностного общения, которые играют ключевую роль при адаптации к меняющимся требованиям сектора. Устранение этих пробелов позволит разработать целевые программы профессиональной подготовки и инициативы по развитию трудовых ресурсов, призванные вооружить работников навыками, соответствующим требованиям бизнеса. Ожидается, что такие усилия улучшат общую производительность, повысят конкурентоспособность и стимулируют устойчивый рост в секторе.

Задача 3 - Оценка перспективных профессиональных навыков, необходимых работодателям, и выявление перспективных потребностей в обучении.

Эта задача направлена на выявление навыков и профессий, которые приобретают всё большее значение в этом секторе из-за технологического прогресса, новых тенденций в деловой среде колебаний рыночного спроса. Оценка и анализ возникающих потребностей позволит работодателям и госорганам обрести более четкое понимание требований к трудовым ресурсам в будущем. Результаты опроса также будут способствовать разработке целевых программ обучения и обеспечению работников необходимыми компетенциями для решения новых вызовов и использования возможностей в транспортно-логистическом секторе.

Охват опроса

Данный пилотный опрос охватывает предприятия железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок в рамках более широкой логистической и транспортной отрасли Казахстана. Он включает в себя подробное изучение кадровых потребностей в разрезе критически важных специальностей, связанных с транспортными операциями, управлением логистикой, техническим обслуживанием транспортных средств, обработкой грузов и планированием логистики. В ходе опроса оцениваются как текущие тенденции найма и компетенции персонала, так и будущие потребности в навыках, что позволяет получить сведения как о краткосрочных проблемах найма, так и о долгосрочном кадровом планировании.

Такая узконаправленная область исследования опроса позволяет получить всестороннее понимание динамики рабочей силы в секторе. Фокус на подсекторах железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок гарантирует, что результаты опроса будут актуальны и адаптированы к конкретным потребностям этой ключевой отрасли экономики Казахстана.

1.3. Структура отчета

Настоящий отчет организован таким образом, чтобы дать всесторонний анализ данных, собранных в рамках пилотного опроса по компетенции работников предприятий. После введения, описания аналитических задач и охвата опроса, в главе 2 кратко описывается план и методология опроса, тем самым раскрывается процесс сбора данных.

В главе 3 представлена основная часть анализа с описанием предприятий, характеристик работников, закономерностей и тенденций найма, пробелов в навыках, особенностей развития трудовых ресурсов и бизнес-стратегий. Здесь также подробно рассматривается деятельность предприятий в области обучения и их стратегии по удовлетворению потребностей в развитии кадров.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

В главе 4 проанализированы ключевые выводы главы 3 и их значение для соответствующих заинтересованных сторон.

В главе 5 содержатся подробные рекомендации, в том числе предложения в области политики и практические действия для заинтересованных сторон.

2. Дизайн и методология опроса (краткий обзор)³

2.1. Дизайн опроса

Пилотный опрос по компетенции работников предприятий был разработан на основе международных руководящих принципов⁴ с использованием структурированного опросника для оценки потребностей в профессиональных навыках в секторах железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок. Опрос охватывает широкий спектр данных, уделяя особое внимание не только техническим навыкам, но и когнитивным (например, навык решения проблем) и некогнитивным (например, навык управления временем).⁵ Такой подход обеспечивает более полное понимание потребностей и динамики рабочей силы в этих секторах по сравнению с классическими подходами, преимущественно ориентированными на оценку кадровой потребности.

Обширное количество исследований подчеркивает растущее значение когнитивных и некогнитивных навыков, а также то, как системы образования и профессиональной подготовки способны влиять на их развитие. По мере развития экономики и изменения спроса на рынке труда, вызванного такими тенденциями, как цифровизация и автоматизация, спрос на эти навыки стремительно растет. В связи с этим технические навыки сами по себе уже не обеспечивают продуктивность труда и не способствуют развитию бизнеса и экономики. Опрос включает оценку технических, когнитивных и некогнитивных навыков, тем самым обеспечивая прогрессивный, дальновидный подход, учитывающий новые кадровые потребности и требования.⁶

Хотя важнейшая часть пилотного опроса состоит в сборе количественных данных, опросник включал вопросы, ориентированные на качественные данные, для глубокого понимания новых тенденций и потребностей в навыках в более широком контексте рынка труда. Такая

³ Подробная методология и этапы проведения опроса представлены в отдельном техническом отчете в рамках проведения пилотного опроса по компетенции работников предприятий.

⁴ Европейский фонд образования. 2017 год. Разработка и проведение опроса о компетенции работников предприятий - Руководство по прогнозированию востребованности навыков и согласованию навыков и требований рынка труда. Том 5. Доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide>

⁵ Технические навыки – это специфические для работы навыки, такие как управление оборудованием, программирование или компьютерная грамотность. Когнитивные навыки включают в себя умение решать проблемы, критическое и аналитическое мышление; некогнитивные или базовые навыки включают межличностные и поведенческие способности, такие как коммуникативные навыки, умение работать в команде, адаптивность и эмоциональный интеллект. Такое разграничение навыков соответствует концепции Всемирного банка по развитию навыков и подготовке кадров.

⁶ Хекман Дж. Дж., Стиксруд Дж. и Урзуа С. (2006 год). Влияние когнитивных и некогнитивных способностей на результаты на рынке труда и социальное поведение. Журнал экономики труда, 24 (3), 411-482.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

сбалансированная структура опросника позволяет учитывать как краткосрочные, так и долгосрочные потребности в навыках, что критически важно для развития сектора и эффективного планирования ТиПО.

2.2. Методология

Пилотный опрос среди предприятий – работодателей был в первую очередь разработан в поддержку усилий по сбору фактических данных о проблемах найма персонала и потребностях в профессиональной подготовке работников предприятий железнодорожного и автомобильного транспорта, для содействия отраслевым ассоциациям в продвижении инициатив по развитию навыков и стратегического планирования развития кадровых ресурсов.

Пилотная опрос ориентирован на предприятия – членов ассоциаций союза KazLogistics (численностью работников не менее 10 человек), работающих в секторах железнодорожных и автомобильных грузовых перевозок. В проекте приняли участие Казахстанская ассоциация перевозчиков и операторов вагонов (КазАПО), Союз международных автомобильных перевозчиков Казахстана (КазАТО) и Ассоциация национальных экспедиторов Казахстана (АНЭК).

В опросе использовался метод стратифицированной случайной выборки. Изначально предполагалось отобрать 120 предприятий. Однако в связи с трудностями в привлечении участников, выборка была скорректирована и включала только предприятия из трех отобранных упомянутых выше ассоциаций, что привело к несколько неравномерному количественному распределению респондентов между железнодорожным и автомобильным секторами.

Данная выборка тем не менее позволила получить глубокое и содержательное понимание дефицита навыков и проблем набора персонала в соответствующих секторах. Пилотный проект также заложил основу для будущих исследований подобного рода, разработав процесс, необходимый инструментарий и механизмы его проведения. В общей сложности в опросе приняли участие 114 предприятий, и доля ответивших составила 95%. Важно подчеркнуть, что, хотя в рамках пилотного опроса удалось собрать значимые данные и сведения, основной целью опроса все же являлась разработка и тестирование методологии и инструментария для их применения в будущем.

3. Представление данных и описательный анализ

3.1. Основные сведения и характеристики персонала предприятий

В данном разделе представлен обзор предприятий автомобильных и железнодорожных грузовых перевозок Казахстана и их кадрового состава на основе данных пилотного опроса предприятий-работодателей. Здесь освещаются ключевые сведения о предприятиях, включая численность, форму собственности, организационно-правовую структуру и экономическую деятельность, а также дается представление о структуре сектора. Для освещения кадровой динамики и конкретных задач предприятий здесь также приводится характеристика рабочей силы, включая структуру рабочего состава, график работы и заработную плату. Анализ данных о предприятиях и кадровом составе имеет важное значение в рамках подобных опросов, поскольку обеспечивает необходимое понимание спроса на навыки в более широком контексте динамики рынка труда в этом секторе.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

3.1.1. Сведения о предприятиях

Согласно данным Таблицы 1, большинство обследованных предприятий являются малыми; среди которых на 98 предприятиях (86%) работало от 10 до 99 человек. Средние предприятия с численностью от 100 до 249 человек составили 8,8% выборки; крупных предприятий с численностью работников 250 и более человек насчитывалось всего 5,3%. Такое распределение подчеркивает преобладание малых предприятий в этом секторе.

Что касается формы собственности, то 99,1% опрошенных предприятий находятся в частной собственности, и лишь 0,9% имеют смешанную форму собственности. Государственные, коммунальные предприятия или кооперативы не вошли в выборку. С точки зрения организационно-правовой формы, наиболее распространенными являются товарищества с ограниченной ответственностью (ТОО); они составили 88,6% (101 предприятие). Небольшая доля предприятий являются акционерными обществами (0,9%) или кооперативами (0,9%), и 9,6% относятся к другим организационно-правовым формам. Распространенность ТОО говорит о том, что малые и средние предприятия предпочитают такую форму собственности, возможно благодаря ее ограниченной ответственности и большей гибкости (Таблица 1).

Таблица 20. Сведения о предприятиях, принявших участие в пилотном опросе по компетенции работников предприятий автомобильных и железнодорожных грузовых перевозок

1.1 Размер предприятия		
	Количество предприятий	%
Крупные (от 250 сотрудников)	6	5.3
Средние (100–249 сотрудников)	10	8.8
Малые (10–99 сотрудников)	98	86.0
Итого	114	100
1.2 Форма собственности		
	Количество предприятий	%
Государственная	0	0.0
Коммунальная	0	0.0
Частная	113	99.1
Смешанная	1	0.9
Итого	114	100
1.3 Организационно-правовая форма предприятия		
	Количество предприятий	%
Товарищество с ограниченной ответственностью	101	88.6
Акционерное общество (открытое или закрытое)	1	0.9
Кооператив	1	0.9
Другая форма (указать)	11	9.6
Итого	114	100
1.4 Вид экономической деятельности		
	Количество предприятий	%
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	46	40.4
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	57	50.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Мультимодальные грузовые перевозки железнодорожным и автомобильным транспортом	11	9.6
Итого	114	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

В разрезе экономической деятельности 50% обследованных предприятий (57) специализируются на грузовых автомобильных перевозках, 40,4% (46) – на грузовых железнодорожных перевозках. Меньшая доля предприятий - 9,6% (11) осуществляют деятельность в обоих секторах. Такое распределение демонстрирует небольшое преобладание компаний, специализирующихся на автомобильных грузоперевозках (Таблица 1).

Транспортный сектор в Казахстане, как и во многих других странах, претерпевает значительные изменения, обусловленные цифровизацией, автоматизацией и растущим интересом к повышению эффективности деятельности. Казахстан, благодаря своему стратегически уникальному положению между Китаем и Европой, стал важным участником сухопутных грузоперевозок и активно использует свою развитую сеть железных дорог для развития торговых связей. Во время пандемии COVID-19, когда глобальные цепочки поставок были серьезно нарушены, транспортная инфраструктура Казахстана сыграла жизненно важную роль в поддержании трансграничного потока товаров, тем самым смягчив последствия перебоев в международном судоходстве.

Внезапный рост спроса на железнодорожные и автомобильные грузовые перевозки способствовал усилению децентрализации бизнеса, что привело к стремительному росту малых и микропредприятий наряду с крупными игроками. Эта тенденция возникает на фоне значительного расширения транспортных операций и инфраструктуры, поскольку Казахстан становится ключевым звеном международных транспортных маршрутов, таких как Средний коридор и инициатива «Один пояс, один путь».⁷

Кроме того, такие технологические достижения, как логистика с использованием искусственного интеллекта и цифровые платформы, трансформируют бизнес-операции. В результате, более мелкие и гибкие компании начинают занимать лидирующие позиции. Расширение бизнеса на основе Интернет-платформ и растущая роль цифровых решений в повышении эффективности логистики, отслеживании и обслуживании клиентов ускоряют эту трансформацию как в автомобильном, так и в железнодорожном секторах транспорта в Казахстане. Эти отраслевые тенденции объясняют, почему в пилотный опрос вошло столько мелких предприятий.

3.1.2. Характеристика персонала

Структура занятости в различных секторах грузовых перевозок в Казахстане претерпела заметные изменения с октября 2023 года по октябрь 2024 года (Таблица 2).

На предприятиях грузовых железнодорожных перевозках доля сотрудников занятых на полный рабочий день немного увеличилась с 58,7% в 2023 году до 59,6% в 2024 году. Вместе с тем доля

⁷ Астана Таймс. 2023. Раскрытие транспортно-транзитного потенциала Казахстана. Доступно по ссылке: <https://astanatimes.com/2023/02/tapping-transport-and-transit-potential-of-kazakhstan/>

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

внештатных специалистов значительно возросла: с 43,3% до 85,4%, и доля иностранных работников также выросла с 39,4% до 62,7%. Это указывает на тенденцию к аутсорсингу кадров и зависимость от иностранной рабочей силы в железнодорожном секторе, что может быть следствием изменений в операционных подходах или дефицитом специалистов на местном рынке труда.

В секторе грузовых перевозок автомобильным транспортом наблюдалось небольшое снижение численности штатных работников: с 32,9% в 2023 году до 32,6% в 2024 году, хотя доля работников с неполной занятостью незначительно снизилась с 93,8% до 92,9%. Доля внештатных сотрудников значительно снизилась с 55,8% в 2023 году до 11,5% в 2024 году, что отражает снижение зависимости от внешней рабочей силы. Аналогичным образом, доля иностранных работников снизилась с 48,5% в 2023 году до 34,7% в 2024 году, что указывает на снижение зависимости от иностранной рабочей силы, вероятно, из-за тенденции к найму работников из местных источников.

Данные по предприятиям, занимающимся как железнодорожными, так и автомобильными грузовыми перевозками, отражают минимальные изменения. Доля работников с полной занятостью немного снизилась с 8,4% до 7,8%, а доля сотрудников, занятых неполный рабочий день, практически не изменилась и составила 0,8%. Доля внештатных сотрудников увеличилась с 0,9% в 2023 году до 3,1% в 2024 году, а доля иностранных работников снизилась с 12,1% до 2,5%. Это говорит о стабильной, но слегка растущей зависимости от внештатной рабочей силы, а также о снижении числа иностранных работников в этом подсекторе (Таблица 2).

В целом, эти изменения свидетельствуют о том, что железнодорожный сектор постепенно переходит к большему аутсорсингу и использованию иностранной рабочей силы, в то время как сектор автомобильных перевозок увеличивает число работников с частичной занятостью, что отражает изменения в операционных стратегиях предприятий и динамику рынка труда.

Таблица 21. Структура занятости предприятий по видам экономической деятельности

1.6 Сколько человек работает на вашем предприятии?				
Абсолютные значения	В настоящее время (по состоянию на октябрь 2024 года)			
Экономическая деятельность	Полная занятость	Частичная занятость	Внештатные сотрудники	Иностранцы
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	2781	8	82	74
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	1519	117	11	41
Мультимодальные железнодорожные и автомобильные грузоперевозки	366	1	3	3
Итого	4666	126	96	118
Абсолютные значения	Прошлый год (по состоянию на октябрь 2023 года)			
Экономическая деятельность	Полная занятость	Частичная занятость	Внештатные сотрудники	Иностранцы

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	2395	7	93	13
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	1344	121	120	16
Мультимодальные железнодорожные и автомобильные грузоперевозки	343	1	2	4
Итого	4082	129	215	33
%	В настоящее время (по состоянию на октябрь 2024 года)			
Экономическая деятельность	Полная занятость	Частичная занятость	Внештатные сотрудники	Иностранцы
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	59.6	6.3	85.4	62.7
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	32.6	92.9	11.5	34.7
Мультимодальные железнодорожные и автомобильные грузоперевозки	7.8	0.8	3.1	2.5
Итого	100	100	100	100
%	Прошлый год (по состоянию на октябрь 2023 года)			
Экономическая деятельность	Полная занятость	Частичная занятость	Внештатные сотрудники	Иностранцы
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	58.7	5.4	43.3	39.4
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	32.9	93.8	55.8	48.5
Мультимодальные железнодорожные и автомобильные грузоперевозки	8.4	0.8	0.9	12.1
Итого	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

В Таблице 3 представлены более подробные данные о занятости в секторах автомобильного и железнодорожного транспорта с разбивкой на график работы, продолжительность рабочего дня, заработную плату/оклад в разрезе основных профессий. С точки зрения продолжительности рабочего дня, большинство работников различных профессий работают около восьми часов в день с небольшими отклонениями. Рабочее время специалистов на базовых рабочих позициях в среднем составляет 9,3 часа в день, т.е. рабочий день этой категории работников может быть более продолжительным по сравнению с другими группами.

По количеству рабочих дней в неделю, большинство придерживаются стандартной пятидневной рабочей недели. Тем не менее, административный офисный персонал, как правило, работают немного больше, в среднем 5,8 дней в неделю, а работники низкоквалифицированных профессий работают немного меньше — 4,9 дня в неделю. Несмотря на эти небольшие

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

различия, работники большинства групп профессий придерживаются пятидневной рабочей недели. (Таблица 3)

Что касается оплаты труда, то менеджеры имеют самую высокую почасовую ставку — 2243,8 тенге, за ними следуют водители и операторы машин, зарабатывающие 2322,2 тенге в час. Это отражает соответствующий уровень ответственности и технической квалификации работников. Технические специалисты и специалисты среднего звена в среднем зарабатывают 1700,3 тенге в час, а квалифицированные специалисты - 1629,4 тенге в час. Обе категории зарабатывают значительно меньше, чем менеджеры и водители, но их заработная плата также отражает уровень технической квалификации. Административные вспомогательные работники имеют самую низкую среднюю почасовую заработную плату в размере 1194,6 тенге, т.е. эти профессии, как правило, более низкооплачиваемые по сравнению с более специализированными или управленческими должностями и могут пользоваться меньшим спросом (Таблица 3).

Таблица 22. Структура занятости с учетом рабочего времени и заработной платы

1.7 Укажите, сколько часов и дней ваши работники обычно работают в неделю, а также их среднюю заработную плату по каждой из следующих категорий работников?			
Основные категории работников	Обычная продолжительность рабочего дня	Обычное количество рабочих дней в неделю	Средняя почасовая заработная плата (тенге)
1. Менеджеры	8.4	5.0	2243.8
2. Квалифицированные специалисты	8.4	5.1	1629.4
3. Технические специалисты и специалисты среднего звена	8.5	4.9	1700.3
4. Административные вспомогательные работники	8.8	5.8	1194.6
5. Работники сферы обслуживания и продаж	8.1	5.2	1387.8
6. Работники ручного труда и смежных профессий	8.9	5.1	1480.7
7. Водители и операторы машин	8.2	5.1	2322.2
8. Работники низкой квалификации	9.3	4.9	3174.0
Основные категории работников	Средняя заработная плата (тенге в месяц)		Медианная заработная плата (тенге в месяц)
	от	до	
1. Менеджеры	250,000.0	386,865.2	320,000.0
2. Квалифицированные специалисты	250,000.0	281,006.1	240,000.0
3. Технические специалисты и специалисты среднего звена	150,000.0	280,739.2	208,000.0
4. Административные вспомогательные работники	150,000.0	206,750.5	200,000.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

5. Работники сферы обслуживания и продаж		346,994.8	377,944.0
6. Работники ручного труда и смежных профессий		258,466.7	296,400.0
7. Водители и операторы машин		485,924.7	440,000.0
8. Работники низкой квалификации		271,958.9	228,700.0

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Примечательно, что низкоквалифицированные работники в транспортном секторе также имеют достаточно высокую среднюю почасовую заработную плату – 3174,0 тенге. Это можно объяснить тем, что на многие из этих позиций, скорее всего привлекают внешних специалистов. Хотя такая работа обычно ассоциируется с низкоквалифицированными должностями начального уровня, в некоторых случаях исполнение соответствующих функциональных обязанностей может требовать специальных навыков или наличия соответствующих сертификатов, что также предполагает более высокую оплату труда. Например, привлеченный специалист по техническому обслуживанию, отвечающий за ремонт и обслуживание двигателей, тормозов или других важных компонентов грузовых автомобилей, может претендовать на более высокую заработную плату благодаря необходимой технической квалификации. Аналогичным образом, железнодорожные работы могут требовать привлечения внештатных специалистов, обладающих специальными навыками по обеспечению безопасности путей, систем сигнализации или погрузочно-разгрузочного оборудования. Такие работники часто получают более высокое вознаграждение по сравнению с штатными сотрудниками, особенно когда они очень востребованы или требуется их участие на ограниченное время. Эта тенденция особенно актуальна в сфере грузовых перевозок, где нестабильный спрос может требовать наличие более адаптивной рабочей силы (Таблица 3).

Кроме того, ежемесячная заработная плата в секторе грузовых перевозок отличается особой конкурентоспособностью и на многих должностях значительно превышает минимальный и средний по стране⁸ уровень. В 2024 году минимальная заработная плата в Казахстане установлена на уровне 85000 тенге в месяц (примерно 190 долларов США)⁹.

Менеджеры и водители являются самыми высокооплачиваемыми работниками в рассматриваемом секторе. Среднемесячная заработная плата менеджеров составляет 450000 тенге, хотя медианная заработная плата для этой группы немного ниже и составляет 386865,2 тенге, следовательно, хотя некоторые менеджеры и зарабатывают гораздо больше остальных, большинство всё же имеют более умеренную заработную плату. Водители и операторы машин зарабатывают в среднем 435924,7 тенге, при этом медианная зарплата составляет 440000 тенге, а значит большинство работников этой категории зарабатывают в верхнем диапазоне шкалы заработной платы. Напротив, зарплата на административных вспомогательных и низкоквалифицированных должностях начального уровня отличается более широким

⁸ Казахстанское бюро национальной статистики. Труд и доходы. Доступно по ссылке: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/190193/>

⁹ Доступно по той же ссылке

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

разбросом. Офисные административные работники зарабатывают в среднем 150000 тенге в месяц, при этом медианный показатель составляет 206750,5 тенге, т.е. часть работников этой категории зарабатывает выше среднего. Аналогичным образом, должности не требующие специальной подготовки со средней заработной платой в 271 958,9 тенге и медианной заработной платой в размере 228 700 тенге, отличаются более широким диапазоном зарплат.

Однако, несмотря на то, что некоторые профессии характеризуются значительно более высоким заработком, широкий разброс в оплате труда в разных профессиональных группах свидетельствует о выраженном неравенстве в оплате труда в секторе грузоперевозок. К примеру, разница между средней и медианной заработной платой указывает на то, что одни работники в рамках одной профессии зарабатывают значительно выше среднего, а заработки других находятся ближе к нижней границе шкалы зарплат.

3.2. Порядок и особенности набора персонала на предприятиях

Понимание тенденций подбора персонала на предприятиях имеет важное значение для определения потребностей в навыках и прогнозирования будущего спроса на трудовые ресурсы. Тенденции в области подбора персонала отражают способность компаний реагировать на операционные трудности и адаптироваться к изменениям на рынке. Анализируя такие факторы, как количество и типы вакансий, трудности при подборе персонала, причины проблем с наймом и текучесть кадров, можно получить ценные сведения о нехватке квалифицированных кадров и новых запросах в отрасли. В этом разделе исследуются подходы и стратегии найма персонала, принятые в обследованных предприятиях, с акцентом на ключевые тенденции и их значения для развития кадров и стратегий обучения персонала.

3.2.1. Найм персонала в контексте численности штата и экономической деятельности предприятий

Анализ тенденций найма персонала в контексте численности сотрудников и экономической деятельности предприятий дает глубокое понимание закономерностей рекрутинга за последние два года. Среди крупных предприятий (от 250 сотрудников) показатель найма сотрудников – 100%, т.е. все компании этой категории нанимали новых сотрудников в этот период. Это, вероятно, указывает на постоянную потребность крупных предприятий в новом персонале для поддержания своих операционных и логистических процессов. На средних предприятиях (100 - 249 сотрудников) наблюдался несколько более низкий уровень найма персонала – 90%, что указывает на то, что все средние предприятия, за исключением 10% нанимали новых сотрудников в этот период (Таблица 4).

Малые предприятия (10 – 99 работников) в абсолютном выражении лидируют по количеству новых сотрудников: 76 предприятий приняли новых сотрудников в рассматриваемый период. Тем не менее, их общий уровень найма составляет 79,2%, что ниже, чем в крупных организациях, и свидетельствует о том, что значительное число малых предприятий не нанимают сотрудников, возможно, из-за ограниченности ресурсов или колебаний спроса. В целом, среди всех типов предприятий показатель найма составляет 81,3%, при этом 18,7% предприятий с их слов не осуществляли набор новых сотрудников в течение последних двух лет (Таблица 4).

Таблица 23. Найм персонала в контексте штатной численности и экономической деятельности предприятий

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

2.1 В последние два года, проводило ли ваше предприятие набор сотрудников на какие-либо постоянные или временные позиции?	Абсолютное значение (Количество предприятий)			%		
Размер предприятия	Да	Нет	Итого	Да	Нет	Итого
Крупные (от 250 сотрудников)	6	0	6	100.0	0.0	100
Средние (100–249 сотрудников)	9	1	10	90.0	10.0	100
Малые (10–99 сотрудников)	76	20	96	79.2	20.8	100
Итого	91	21	112	81.3	18.7	100
Предприятия по видам экономической деятельности	Да	Нет	Итого	Да	Нет	Итого
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	38	8	46	82.6	17.4	100
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	43	12	55	78.2	21.8	100
Грузовые перевозки железнодорожным и автомобильным транспортом	10	1	11	90.9	9.1	100
Итого	91	21	112	81.3	18.7	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Тенденции найма отличаются в зависимости от экономической деятельности, в частности между предприятиями железнодорожных, автомобильных и мультимодальных грузоперевозок. Показатель найма на предприятиях железнодорожных грузоперевозок составляет 82,6%, такой относительно активный процесс найма обусловлен присутствием крупных предприятий в этом секторе. Для сравнения, предприятия грузовых автомобильных перевозок имеют несколько более низкий уровень найма персонала – 78,2%, при этом значительная доля предприятий (21,8%) сообщают об отсутствии набора новых сотрудников. Компании, специализирующиеся как на железнодорожных, так и автомобильных грузоперевозках, отличаются самым высоким уровнем найма персонала — 90,9%, следовательно такие предприятия, осуществляющие мультимодальные грузоперевозки, имеют повышенные потребности в сотрудниках и ведут более активную политику найма. Это может быть связано с более широким спектром их деятельности, что требует гибкости в управлении персоналом и способности адаптироваться (Таблица 4).

Согласно полученным результатам более крупные предприятия, особенно работающие в секторе железнодорожного транспорта или занимающиеся мультимодальными грузоперевозками, с большей вероятностью будут нанимать сотрудников на постоянной основе. Это объясняется их более структурированной деятельностью и повышенными потребностями в рабочей силе. В отличие от этого, малые предприятия, которые доминируют в секторе автомобильных грузоперевозок, могут сталкиваться с более серьезными проблемами в поддержании стабильного рекрутинга, отчасти из-за ограниченности ресурсов, сезонных факторов и изменчивости спроса в секторе. В целом рекрутинговая активность остается высокой во всем секторе грузовых перевозок, хотя среди более малых предприятий численность штата и характер экономической деятельности играют решающую роль в формировании стратегий и практики найма (Таблица 4).

3.2.2. Востребованные профессии

В Таблицах 5 и 6 представлены данные о кадровых потребностях среди предприятий железнодорожного и автомобильного грузового транспорта за два периода: с 1 января по 31 декабря 2022 года и с 1 января по 31 октября 2024 года. Решение о включении второго периода 2024 года было принято для того, чтобы респондентам было проще восстановить в памяти необходимую информацию. Сравнение периодов с неравным количеством месяцев – допустимо, поскольку данный анализ направлен на понимание более широких тенденций рекрутинга.

Во время пандемии COVID-19 сектор железнодорожных грузоперевозок в Казахстане проявил устойчивость и существенный рост, что связано с глобальными изменениями в области логистики. Опрошенные предприятия сообщили о значительном росте вакансий с 270 в 2022 году до 717 в 2023-2024 годы, что отражает повышенный спрос на транспортные услуги на фоне сбоев в глобальных цепочках поставок. Такие факторы, как задержки в ключевых транзитных пунктах, таких как Суэцкий канал, привели к значительному увеличению железнодорожных грузоперевозок, что потребовало увеличения рабочей силы для управления возросшими объемами работ. Стратегическое положение Казахстана как транзитного узла между Европой и Азией, а также членство в инициативе «Один пояс, один путь»¹⁰ дополнительно усиливает важность железнодорожных сетей страны.

В 2022 году грузопоток достиг рекордных объемов в 252 млрд. тонн, увеличившись на 5,2% по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Ключевыми факторами роста стали увеличение экспорта продукции горнодобывающей и металлургической промышленности, а также поставки зерна. Развитие инфраструктуры, включая электрификацию железных дорог и новые строительные проекты, повысили потенциал и эффективность сектора, что сделало Казахстан лидером в области устойчивых и надежных грузовых перевозок¹¹.

В Таблице 5 представлен обзор тенденций найма в разрезе профессий в секторе железнодорожных грузоперевозок за периоды 2022 и 2023–2024 годов. Результаты показывают значительные изменения в спросе на различные профессии. В 2022 году машинисты локомотивов и смежные работники были самой востребованной категорией работников, на которую пришлось 41,5% от общего показателя найма. Далее следуют работники, занятые в учете материалов и транспортировке – 10,4%, слесари и ремонтники – 9,3%. Однако в 2023–2024 годах структура найма резко изменилась: «другие работники транспорта и смежных профессий» стали наиболее востребованной категорией работников, составив 58,3% от общего показателя найма. Напротив, процент найма машинистов локомотивов резко упал до 12,0%, а бухгалтеров – до 6,8% (Таблица 5).

Гендерная статистика по профессиям отражала доминирование мужчин в секторе, особенно на технических и операционных должностях. Однако, по некоторым позициям, таким как

¹⁰ Инициатива «Один пояс, один путь» (ОПОП) — это глобальная стратегия развития инфраструктуры, направленная на расширение торговли и связей между Азией, Европой и Африкой

¹¹ Железнодорожный журнал. 2023 год. URL: <https://www.railjournal.com/freight/freight-traffic-sets-new-records-in-kazakhstan/>

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта

Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

бухгалтеры и сотрудники, обрабатывающие числовые данные, отмечалось преобладание женщин. Например, в 2022 году женщины составляли 38,9% нанятых на должности бухгалтеров, хотя в 2023–2024 годах эта доля снизилась до 25,3%. Аналогичным образом, женщины преобладают среди финансовых сотрудников и специалистов по связям с общественностью, хотя во втором рассматриваемом периоде эта доля несколько снизилась (Таблица 5).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Таблица 24. Профессии с наибольшим набором сотрудников и количество работников, нанятых предприятиями железнодорожных грузоперевозок (%)

2.2. Укажите профессии, по которым ваша компания наняла больше всего сотрудников, а также общее количество сотрудников							
Железнодорожные грузоперевозки		%					
КОД	Профессия	с 01/01/2022 по 31/12/2022			с 01/01/2023 по 15/10/2024		
		Итого	Женщины	Иностранцы	Итого	Женщины	Иностранцы
132	Менеджеры транспортного отдела	0.0	0.0	0.0	0.6	1.2	0.0
241	Специалисты-финансисты	3.3	14.8	0.0	1.5	12.0	0.0
243	Специалисты по связям с общественностью, продажам и маркетингу	2.6	5.6	0.0	2.0	8.4	0.0
252	Специалисты по работе с базами данных и сетями	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
261	Специалисты в области права	1.1	5.6	0.0	0.7	4.8	0.0
311	Специалисты в области физических и технических наук (1)	3.0	0.0	0.0	0.3	2.4	0.0
312	Специалисты в области физических и технических наук (2)	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
315	Техники и диспетчеры наземного, воздушного, морского и водного транспорта	1.1	5.6	0.0	1.0	8.4	0.0
316	Инспекторы строительных работ, контроля качества и охраны труда	3.3	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0
332	Вспомогательный персонал для закупа и продажи товаров	1.1	0.0	0.0	2.2	4.8	0.0
333	Агенты по коммерческому обслуживанию	0.0	0.0	0.0	1.3	10.8	0.0
411	Офисные работники	0.4	1.9	0.0	0.3	2.4	0.0
412	Генеральные секретари	0.4	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
431	Специалисты, обрабатывающие числовые данные	3.3	16.7	0.0	1.4	12.0	0.0
432	Сотрудники, занятые в бухгалтерском учете материалов и транспортировке	10.4	38.9	100.0	6.8	25.3	0.0
511	Специалисты в сфере общественного транспорта	4.4	1.9	0.0	4.5	2.4	0.0
711	Строители-монтажники и рабочие смежных профессий	1.9	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
721	Формовщики, сварщики, вальцовщики и смежные рабочие	2.6	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
723	Слесари и ремонтники	9.3	0.0	0.0	3.5	0.0	100.0
741	Электрики	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
754	Прочие работники в сфере транспорта и смежных профессий	5.6	0.0	0.0	58.3	0.0	0.0
810	Бригадиры (мастера) операторов оборудования	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
831	Машинисты локомотивов и смежные работники	41.5	0.0	0.0	12.0	0.0	0.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

833	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
834	Водители мобильной техники	1.9	0.0	0.0	0.7	4.8	0.0
911	Уборщики и помощники	0.4	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
912	Техники	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Итого	100	100	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Роль иностранной рабочей силы также претерпела изменения со временем. Если в 2022 году все сотрудники по учету материалов и транспортировке были иностранцами, то в 2023–2024 годах такая же закономерность наблюдалась среди слесарей и ремонтников, где 100% нанятых сотрудников были иностранцами. Такая зависимость от иностранных работников на конкретных должностях указывает на нехватку квалифицированных кадров на местном рынке труда (Таблица 5).

Анализ данных опроса свидетельствует о структурных изменениях в секторе железнодорожных грузоперевозок. Значительное увеличение найма «прочих работников в сфере транспорта и смежных профессий» и сокращение более специализированных технических позиций, таких как машинисты локомотивов и техники, могут быть обусловлены операционными изменениями, ориентированными на более универсальную рабочую силу и аутсорсинг специализированных технических позиций. Сокращение найма инспекторов, техников и диспетчеров также может указывать на снижение спроса на узкоспециализированных работников или рост автоматизации и/или технологического прогресса. В общем, указанные изменения и перестановки подчеркивают трансформации сектора железнодорожных грузоперевозок, где задача кадрового планирования становится все более сложной (Таблица 5).

В секторе автомобильных грузоперевозок общее количество нанятых сотрудников немного снизилось с 321 в 2022 году до 286 в 2023–2024 годах, что указывает на стабилизацию рекрутинга после 2022 года. Всплеск найма в 2022 году был также обусловлен повышенным спросом на услуги наземной экспресс транспортировки между Китаем и Европой, поскольку глобальные сбои вызвали значительную нагрузку на цепочки поставок, а морские грузоперевозки были затруднены. Эти сбои вызвали волновой эффект, побудив наземных грузовых перевозчиков Казахстана оперативно набирать сотрудников в ответ на возросший спрос на транспортные услуги (Таблица 6).

Тенденции рекрутинга в секторе грузовых автомобильных перевозок в период с 2022 по 2023–2024 годы указывают на важные изменения в практике найма по различным профессиям. В течение обоих периодов «водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов» представляли наибольшую долю новых сотрудников, увеличившуюся с 28,7% в 2022 году до 32,5% в 2023–2024 годах. Это подчеркивает острый спрос на операционных специалистов в этом секторе. В 2022 году «неквалифицированные рабочие/разнорабочие» стали второй по значимости категорией, составив 14,6%, но позже их доля снизилась до 8,4% в связи с возможным сдвигом в сторону более специализированных работников или снижение зависимости от этой категории рабочих (Таблица 6).

Увеличение набора «агентов коммерческого обслуживания» с 15,6% в 2022 году до 21,7% в 2023–2024 годах подчеркивает растущий акцент на обслуживании клиентов и координации

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

логистики. В то же время доля «вспомогательного персонала по закупкам и продажам» несколько снизилась с 5,6% до 4,5%, хотя их роль по-прежнему остается важной, учитывая высокую долю иностранных сотрудников, которая выросла с 35,7% до 50% (Таблица 6).

Гендерное распределение в сфере грузовых автомобильных перевозок неоднозначно. По таким операционным позициям, как водители и техники, присутствие женщин было минимальным, по другим – женщины существенно преобладали. Среди «вспомогательного персонала по закупкам и продажам» доля женщин составила 18,9% в 2022 году и увеличилась до 21,3% в 2023–2024 годах. Аналогичным образом, в 2022 году доля женщин среди «финансовых специалистов» составила 10%, а в 2023–2024 годах она выросла до 11,5%. Категория неквалифицированных рабочих также отмечена высоким процентом женщин: в 2022 году женщины составили 52,2%, а в 2023–2024 годах эта доля снизилась до 39,3% (Таблица 6).

Привлечение иностранных рабочих осуществлялось по избранным профессиям. В 2022 году 35,7% набора «вспомогательного персонала в области закупок и продаж» были иностранцами, а к 2023–2024 годам эта цифра выросла до 50%. Напротив, среди «водителей грузовиков и автобусов» произошло уменьшение набора иностранных сотрудников с 35,7% в 2022 году до 10% в 2023–2024 годах (Таблица 6).

В целом, на фоне разнообразных потребностей в рабочей силе, анализ результатов опроса показывает устойчивый спрос на операционные профессии, такие как водители. Более активный набор «агентов по коммерческому обслуживанию» и «финансовых специалистов» подчеркивает сдвиг в сторону необходимости поддержания сложных цифровых и автоматизированных цепочек поставок. Сокращение найма неквалифицированной рабочей силы сигнализирует о переходе отрасли к более специализированным и высокодоходным видам деятельности, обусловленным внедрением передовых технологий и автоматизацией. Эта тенденция подчеркивает растущую важность квалифицированной рабочей силы, способной адаптироваться к требованиям современной, технологичной логистической системы (Таблица 6).

Таблица 25. Профессия с наибольшим набором сотрудников и количество работников, нанятых на предприятиях автомобильных грузоперевозок (%)

2.2. Укажите, по каким профессиям ваша компания наняла больше всего сотрудников, а также общее количество сотрудников							
Автомобильные грузоперевозки		%					
КОД	Профессия	с 01/01/2022 по 31/12/2022			с 01/01/2023 по 15/10/2024		
		Итого	Женщины	Иностранцы	Итого	Женщины	Иностранцы
215	Инженеры-электрики	0.0	0.0	0.0	0.3	1.6	0.0
241	Специалисты-финансисты	2.8	10.0	14.3	2.4	11.5	20.0
243	Специалисты по связям с общественностью, продажам и маркетингу	6.2	7.8	14.3	7.3	9.8	20.0
261	Специалисты в области права	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
263	Специалисты в сфере гуманитарных наук и религии	0.3	1.1	0.0	0.7	1.6	0.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

311	Специалисты в области физических и технических наук (1)	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
312	Специалисты в области физических и технических наук (2)	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
332	Вспомогательный персонал для закупа и продажи товаров	5.6	18.9	35.7	4.5	21.3	50.0
333	Агенты по коммерческому обслуживанию	15.6	0.0	0.0	21.7	0.0	0.0
334	Вспомогательный персонал, занятый административной и управленческой деятельностью	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
411	Офисные работники широкого профиля	0.9	3.3	0.0	0.7	3.3	0.0
432	Сотрудники, занятые в бухгалтерском учете материалов и транспортировке	12.1	3.3	0.0	10.1	8.2	0.0
833	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	28.7	3.3	35.7	32.5	3.3	10.0
834	Водители мобильной техники	11.8	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0
932	Неквалифицированные рабочие	14.6	52.2	0.0	8.4	39.3	0.0
	Итого	100	100	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Различия в стратегиях найма специалистов на предприятиях железнодорожных и автомобильных грузоперевозок можно объяснить происходящими структурными преобразованиями в каждом секторе. Всплеск железнодорожных грузоперевозок с 2020 года привел к росту спроса на операционных работников и специалистов широкого профиля, поскольку сектор все больше внимания уделяет повышению эффективности и оптимизации затрат. Напротив, сектор автомобильных грузоперевозок, в котором первоначально наблюдался всплеск найма из-за сбоев в цепочке поставок, вызванных пандемией, теперь стабилизировался, благодаря ослаблению стрессовых факторов. Сектор все более ориентируется на профессии, обеспечивающие обслуживание клиентов и поддержку цифровых логистических процессов. Другими словами, сектор железнодорожных грузоперевозок придает наибольшее значение повышению эффективности и долгосрочному потенциалу роста, в то время как предприятия автомобильных грузоперевозок стремятся оперативно реагировать и адаптироваться к новым технологическим и операционным реалиям.

3.2.3. Наличие вакансий

В Таблице 7 представлены данные о наличии вакансий среди опрошенных предприятий в секторе грузовых перевозок на момент проведения интервью, в разбивке по размеру и сектору предприятия. Примечательно, что более крупные предприятия с численностью сотрудников от

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

250 человек имели больше вакансий на момент проведения опроса. Четыре из шести опрошенных крупных предприятий сообщили об наличии 37 вакансий в общей сложности. Это подчеркивает, что, несмотря на меньшее число крупных предприятий, они предлагали значительное количество открытых вакансий.

Таблица 26. Количество открытых вакансий на момент интервью (абсолютные значения)

2.3 Имеются ли у вас открытые вакансии на данный момент?				
Размер предприятия	2.3.a Имеются ли у вас вакансии на данный момент? (Да/Нет) (Количество предприятий)			2.3.b Имеются ли у вас вакансии на данный момент? (Общее количество упомянутых вакансий)
	Да	Нет	Итого	
Крупные (от 250 сотрудников)	4	2	6	37
Средние (100–249 сотрудников)	5	4	9	38
Малые (10–99 сотрудников)	43	51	94	90
Итого	52	57	109	165
Предприятия по видам экономической деятельности	Да	Нет	Итого	
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	20	26	46	79
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	26	27	53	74
Грузовые перевозки железнодорожным и автомобильным транспортом	6	4	10	12
Итого	52	57	109	165

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Напротив, среди малых предприятий с численностью работников от 10 до 99 человек отмечается наибольшее количество компаний с открытыми вакансиями, 43 из 94 предприятий. Тем не менее, на долю этих предприятий в совокупности пришлось только 90 из 165 всех вакансий, следовательно, малые предприятия в целом нанимают гораздо меньше сотрудников. Такой контраст подчеркивает структурные различия между крупными и малыми предприятиями. Для крупных предприятий характерны более стандартизированные процедуры найма и больший потенциал расширения штата, и как следствие – более целенаправленные мероприятия по подбору персонала. Тогда как малые предприятия, как правило обходятся менее формализованными подходами к найму, полагаясь на более компактный и гибкие штат сотрудников (Таблица 7).

Средние предприятия, с численностью работников от 100 до 249 человек, занимают промежуточное положение между этими двумя крайностями. Пять из девяти опрошенных средних предприятий сообщили о наличии в общей сложности 38 открытых вакансий. Таким образом, средние предприятия имели умеренный уровень вакансий (Таблица 7).

В разрезе подсекторов на момент проведения интервью на предприятиях железнодорожных грузоперевозок было немного больше открытых вакансий, по сравнению с операторами грузовых автомобильных перевозок. В частности, 20 железнодорожных транспортных компаний

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

сообщили в общей сложности о наличии 79 вакансий, по сравнению с 26 автотранспортными компаниями с 74 открытыми позициями в общей сложности. Это говорит о том, что железнодорожные транспортные компании могли испытывать повышенную потребность в персонале на момент проведения опроса, хотя в автомобильном транспорте в то время было больше компаний с открытыми вакансиями (Таблица 7).

Следует отметить, что предприятия специализирующиеся как на автомобильных, так и железнодорожных грузоперевозках, сообщили о меньшем количестве вакансий: только шесть из 10 компаний упомянули о 12 открытых вакансиях в общей сложности. Это может означать, что мультимодальные предприятия имеют потребности в более узкоспециализированных специалистах (Таблица 7).

3.2.4. Вакансии, требующие длительный подбор кадров

Анализ результатов пилотного опроса, представленных в Таблице 8 показывает разнообразные сложности, с которыми сталкиваются малые, средние и крупные предприятия при поиске кандидатов на имеющиеся вакансии, при этом малые предприятия испытывают наибольшие трудности в этой связи.

Наиболее распространенные проблемы с подбором персонала испытывают малые предприятия (10 – 99 сотрудников). Например, считается, что малым предприятиям сложно найти кандидатов на 48,1% вакансий «водителей грузовика, автобуса и троллейбуса». По 11,5% вакансий «агентов по коммерческому обслуживанию» возникают аналогичные трудности. Эти проблемы обусловлены несколькими факторами. Малые предприятия, как правило, более ограничены в ресурсах для осуществления официальных процедур рекрутинга, не имеют специализированных отделов кадров и часто прибегают к неформальным методам, таким как сарафанное радио. Ввиду этих ограничений им сложнее привлечь квалифицированных кандидатов, особенно на позиции, требующие специализированных навыков. Более того, малые предприятия часто не имеют возможности предложить такую же конкурентоспособную заработную плату, льготы или возможности карьерного роста, как более крупные компании, что делает их вакансии менее привлекательными для соискателей. Отсутствие инвестиций в программы обучения (см. раздел 3.4) еще больше усугубляет эти проблемы, поскольку малые предприятия реже занимаются обучением или переподготовкой узкоспециализированных работников (Таблица 8).

Крупные предприятия (от 250 сотрудников) сталкиваются с проблемами подбора персонала на более специализированные и технические должности. Так, подбор персонала был затруднен на 53,1% вакансий «машинистов подвижной техники», 9,4% вакансий «специалистов и экспертов в области образования» и 6,3% вакансий «машинистов локомотивов». Крупные предприятия имеют больше ресурсов для привлечения необходимых соискателей и могут предложить лучшие компенсационные пакеты и возможности карьерного роста. Несмотря на преимущества крупных предприятий с точки зрения охвата потенциальных кандидатов и возможностей обучения, тем не менее, и они испытывают трудности с поиском узкоспециализированных специалистов, что отражает более острый дефицит кандидатов с необходимыми техническими знаниями в целом на рынке труда (Таблица 8).

Средние предприятия (100–249 сотрудников) сталкиваются с рядом проблем при поиске и подборе персонала. Респонденты указывали на трудности с подбором кадров как на

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

стандартные, так и узкоспециализированные позиции, такие как «строители-монтажники» (17,6%), «водители грузовиков, автобусов и троллейбусов» (17,6%) и «машинисты локомотивов» (11,8%). Хотя средние предприятия имеют больше ресурсов, чем малые, они все же сталкиваются с серьезными ограничениями по сравнению с крупными компаниями. Их проблемы с подбором персонала, вероятно, обусловлены рядом факторов, в том числе низкой узнаваемостью бренда/торговой марки, конкуренцией за квалифицированные кадры с малыми и крупными предприятиями и ограниченными ресурсами для инвестирования в стратегии рекрутинга или программы обучения (Таблица 8).

Результаты пилотного опроса также указывают на существенные различия в «труднозакрываемых» вакансиях в рамках исследуемых подсекторов. В сфере железнодорожных грузоперевозок сложнее найти специалистов по учету материалов и транспортировке (24%), что свидетельствует о серьезном дефиците административных ресурсов в управлении логистикой и инвентаризацией. На втором месте - специалисты по связям с общественностью, продажам и маркетингу (14%), что подчеркивает необходимость привлечения профессионалов для повышения качества обслуживания и взаимодействия с клиентами. Наконец, «другие специалисты в области образования» составляют 10% от общего числа «сложных» вакансий, что свидетельствует о нехватке специалистов в области подготовки кадров и образования (Таблица 9).

Таблица 27. Вакансии с проблемами в подборе кадров (%)

2.4 Укажите количество вакансий, по которым есть сложности с набором необходимого персонала?					
Код	Профессия	%			
		Крупные (от 250 чел.)	Средние (100–249 чел.)	Малые (10–99 чел.)	Итого
711	Строители-монтажники и рабочие смежных профессий	0.0	17.6	0.0	2.0
721	Формовщики, сварщики, вальцовщики и смежные рабочие	6.3	11.8	2.9	4.7
810	Бригадиры (мастера) операторов промышленного стационарного оборудования	0.0	0.0	1.0	0.7
831	Машинисты локомотивов и смежные работники	6.3	11.8	1.0	3.3
832	Водители мотоциклов и автомобилей	0.0	0.0	0.0	0.0
833	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	0.0	17.6	48.1	35.3
834	Водители мобильной техники	53.1	0.0	0.0	11.3
132	Руководители (менеджеры) специализированных производственных, горнодобывающих, строительных, транспортных подразделений и отделов материально-технического снабжения	0.0	5.9	0.0	0.7
214	Специалисты в области инженерии, за исключением инженеров-электриков	3.1	0.0	0.0	0.7
237	Другие специалисты и эксперты в области образования	9.4	11.8	0.0	3.3
241	Специалисты-финансисты	0.0	0.0	2.9	2.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

243	Специалисты в области связей с общественностью, продаж и маркетинга продуктов и услуг	0.0	0.0	10.6	7.3
261	Специалисты – профессионалы в области права	0.0	0.0	2.9	2.0
263	Специалисты-профессионалы в гуманитарной сфере и религии	6.3	0.0	1.0	2.0
311	Технические специалисты в области физических и технических наук (1)	0.0	0.0	1.9	1.3
312	Технические специалисты в области физических и технических наук (2)	0.0	0.0	1.0	0.7
332	Вспомогательный персонал для закупок и продажи товаров	0.0	5.9	3.8	3.3
333	Агенты по коммерческому обслуживанию	0.0	0.0	11.5	8.0
334	Вспомогательный персонал, занятый административной и управленческой деятельностью	0.0	0.0	1.0	0.7
432	Сотрудники, занятые в бухгалтерском учете материалов и транспортировке	6.3	17.6	10.6	10.7
	Итого	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Что касается грузовых автомобильных перевозок, то труднее всего найти специалистов на должности водителей грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов (52,5%), что подчеркивает критическую нехватку квалифицированных операторов тяжелых транспортных средств. На втором месте - водители мобильной техники (14,9%), что отражает высокий спрос на технических специалистов по эксплуатации техники. Наконец, агенты по коммерческому обслуживанию (11,9%) также относятся к высоко востребованным позициям, что подчеркивает потребность в кадрах, связанных с коммерческими операциями и обслуживанием клиентов (Таблица 9).

Таблица 28. Вакансии, по которым есть сложности с набором персонала (%)

2.4 Укажите количество вакансий, по которым есть сложности с набором необходимого персонала?					
КОД	Профессия	%			
		Ж/д грузопер евозки	Авто- грузопер евозки	Авто- и ж/д грузоп ерево зки	Итого
711	Строители-монтажники и рабочие смежных профессий	6.0	0.0	0.0	2.0
721	Формовщики, сварщики, вальцовщики и смежные рабочие	4.0	5.0	0.0	4.6
723	Слесари и ремонтники	0.0	0.0	0.0	0.0
810	Бригадиры (мастера) операторов промышленного стационарного оборудования	0.0	0.0	100.0	0.7
831	Машинисты локомотивов и смежные работники	8.0	1.0	0.0	3.3
832	Водители мотоциклов и автомобилей	0.0	0.0	0.0	0.0
833	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	0.0	52.5	0.0	34.6
834	Водители мобильной техники	4.0	14.9	0.0	11.1

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

132	Руководители (менеджеры) специализированных производственных, горнодобывающих, строительных, транспортных подразделений и отделов материально-технического снабжения	2.0	0.0	0.0	0.7
214	Специалисты являются профессионалами в области инженерии, за исключением инженеров-электриков	2.0	0.0	0.0	0.7
237	Другие специалисты и эксперты в области образования	10.0	0.0	0.0	3.3
241	Специалисты-финансисты	2.0	2.0	0.0	2.0
243	Специалисты в области связей с общественностью, продаж и маркетинга продуктов и услуг	14.0	4.0	0.0	7.2
261	Специалисты – профессионалы в области права	2.0	1.0	0.0	2.0
263	Специалисты-профессионалы в гуманитарной сфере и религии	4.0	1.0	0.0	2.0
311	Технические специалисты в области физических и технических наук (1)	4.0	0.0	0.0	1.3
312	Технические специалисты в области физических и технических наук (1)	2.0	0.0	0.0	0.7
315	Техники и диспетчеры наземного, воздушного, морского и водного транспорта	0.0	0.0	0.0	0.0
332	Вспомогательный персонал для закупок и продажи товаров	6.0	2.0	0.0	3.3
333	Агенты по коммерческому обслуживанию	0.0	11.9	0.0	7.8
334	Вспомогательный персонал, занятый административной и управленческой деятельностью	0.0	1.0	0.0	0.7
431	Специалисты по обработке числовых данных	0.0	0.0	0.0	0.0
432	Сотрудники, занятые в бухгалтерском учете материалов и транспортировке	24.0	4.0	0.0	10.5
	Итого	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

В подсекторе мультимодальных грузовых перевозок железнодорожным и автомобильным транспортом серьезной проблемой является поиск супервайзеров/бригадиров (мастеров) операторов промышленного стационарного оборудования; на их долю приходится 100% «сложных» вакансий. Ни в одной другой профессии в этом подсекторе не было зарегистрировано позиций, по которым возникают серьезные проблемы с подбором персонала, что указывает на острую потребность в технических руководителях (Таблица 9).

Эти выводы пилотного опроса раскрывают проблемы, характерные для каждого конкретного сектора. Предприятия железнодорожных грузоперевозок испытывают трудности с подбором административного и узкоспециализированного персонала; в секторе автомобильных грузоперевозок наблюдается дефицит водителей, тогда как мультимодальные предприятия сталкиваются с нехваткой кадров на руководящие должности.

3.2.5. Факторы, затрудняющие подбор персонала на ключевые позиции

Набор на ключевые позиции часто затруднен из-за специфических пробелов в навыках соискателей, выявленных в ходе интервью с работодателями. Эти пробелы варьируются в зависимости от профессии, но распространены при найме на такие должности, как «водители

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

грузовиков», «специалисты по бухгалтерскому учету» и «специалисты по связям с общественностью, продажам и маркетингу».

В качестве основных трудностей рекрутинга по всем профессиям работодатели чаще всего называли нехватку технических навыков и компетенций в области информационно-компьютерных технологий, причем каждая из этих причин упоминалась в 16,6% случаев. Это указывает на то, что многие компании испытывают трудности с поиском кандидатов с достаточными техническими знаниями цифровой грамотностью. К числу других распространенных причин относятся отсутствие навыков самостоятельного обучения, отмеченное в 7,6% случаев, а также пробелы в технических навыках, необходимых для работы с оборудованием или для производственных операций, упомянутые в 6,9% случаев. Кроме того, для 5,5% вакансий характерна нехватка математической грамотности, а именно способности считать, читать и интерпретировать цифровые и табличные значения, а также по 4,8% вакансиям отмечаются проблемы с умением получать/воспринимать, интерпретировать и эффективно передавать информацию. Эти результаты свидетельствуют о том, что работодатели ищут в своих кандидатах как глубокие и прочные базовые, так и специализированные навыки (Таблица 10).

Что касается «водителей грузовиков», то наиболее серьезной проблемой, как сообщается, является отсутствие технических навыков, связанных с конкретным оборудованием, механизмами и операциями – это характерно для 30,2% вакансий. Такие результаты отражают важность практических знаний в управлении специализированными транспортными средствами и оборудованием, такими как грузовики или автобусы. В 20,9% случаев также отмечался дефицит общих технических навыков, что говорит о потребности в широких базовых компетенциях в транспортном секторе. Умение работать с числами, а именно способность считать, читать и интерпретировать числовые и табличные значения, были упомянуты в 23,3% случаев, что подчеркивает их важную роль для таких задач, как планирование маршрутов, оптимизация расхода топлива и планирование времени. Интересно, что компетенции в области информационно-коммуникационных технологий и навык самообучения не были указаны как пробелы для этой профессии, следовательно кандидаты, как правило, обладают достаточной цифровой грамотностью и открыты к обучению, при этом основную обеспокоенность работодателей вызывают практические и оперативные навыки (Таблица 10).

В отношении «специалистов по бухгалтерскому учету», отвечающих за материалы и транспортировку, в 22,6% вакансий отмечаются серьезные пробелы в технических, технологических или научных навыках и знаниях. Это говорит о востребованности специализированных технических знаний в таких областях, как бухгалтерский учет и логистика. Значительная доля работодателей, 13,2%, также сообщили о проблемах в восприятии, интерпретации и передаче информации, что подчеркивает потребность в сильных межличностных и коммуникативных способностях специалистов, взаимодействующих с поставщиками, клиентами и внутренними отделами. Аналогичным образом, математическая грамотность упоминается в качестве ключевого пробела в 13,2% вакансий, что отражает важность цифровой компетентности в рамках финансовой отчетности и логистических расчетов. Навыки в области ИКТ упоминались в качестве пробела только в 1,9% случаев, следовательно навыки в области информационных технологий в целом достаточны среди кандидатов на эту должность (Таблица 10).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Среди «специалистов по связям с общественностью, продажам и маркетингу» наибольший пробел в навыках связан с техническими, технологическими или научными знаниями (21,9%) и сбором/восприятием, интерпретацией и передачей информации (21,9%). Это подчеркивает важность специализированных знаний и продвинутых коммуникативных навыков в этих ролях. В качестве недостающего навыка также часто упоминается умение вести переговоры (15,6%), необходимое для специалистов, непосредственно взаимодействующих с клиентами и партнерами. Примечательно, что способность принятия эффективных решений упоминается среди пробелов в 100% вакансий, что подчеркивает стратегический характер этих должностей, где принятие обоснованных решений имеет важное значение. Как и в случае с водителями и специалистами в области бухгалтерского учета, навыки в области ИКТ не упоминаются в качестве существенного пробела, что позволяет предположить, что большинство соискателей и лиц, занимающих эти должности, владеют необходимыми информационно-цифровыми технологиями (Таблица 10).

Таблица 29. Факторы, затрудняющие подбор персонала на ключевые позиции (%)

2.5 Назовите причины, по которым на определенные вакансии трудно подобрать необходимый персонал?				
		%		
		833	432	243
Проблемы с навыками	Количество упоминаний (%)	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	Сотрудники, занятые в бухгалтерском учете материалов и транспортировке	Специалисты в области связей с общественностью, продаж и маркетинга продуктов и услуг
Технические навыки, необходимые для этой профессии	16.6	20.9	3.8	6.3
Технические навыки, необходимые для работы с конкретным оборудованием или операциями на предприятии	6.9	30.2	11.3	3.1
Технические, технологические или научные знания	4.1	4.7	22.6	21.9
Понимание письменных документов и грамотная письменная речь	4.8	0.0	11.3	12.5
Навык работы с числами и таблицами	5.5	23.3	13.2	12.5
Навык самообучения	7.6	0.0	5.7	6.3
Навык ведения переговоров	4.8	4.7	15.1	15.6
Сбор, интерпретация и передача информации	4.8	7.0	13.2	21.9
Лидерские способности	2.8	0.0	1.9	0.0
Навыки командной работы	3.4	9.3	1.9	0.0
Навыки работы с ИКТ	16.6	0.0	1.9	0.0
Навыки принятия решений	3.4	0.0	0.0	0.0
Навыки решения проблем	4.1	0.0	0.0	0.0
Эффективное использование материалов, технологий, оборудования и инструментов	5.5	0.0	0.0	0.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Умение работать точно в соответствии со стандартами	3.4	0.0	0.0	0.0
Организационные навыки и навыки планирования	4.8	0.0	0.0	0.0
Любые другие навыки	0.7	0.0	0.0	0.0
Итого	100.0	100.0	100.0	100.0

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Технические навыки и владение ИКТ как правило необходимы для большинства профессий, вместе с тем разные позиции предполагают наличие специфических умений и навыков. Среди «водителей грузовиков» основное внимание уделяется специализированным техническим навыкам и математической грамотности; «профессионалам в области бухгалтерского учета» необходимо сочетание технических знаний, умения коммуницировать и математических способностей. Для «специалистов по связям с общественностью, продажам и маркетингу» в приоритете технические знания и коммуникативные навыки, с особым акцентом на способности принимать стратегические решения. Относительно редкое упоминание навыков в области ИКТ на некоторых должностях говорит о том, что большинство людей на этих должностях уже обладают необходимой компьютерной грамотностью (Таблица 10).

Из анализа данных очевидно, что причины трудностей с подбором персонала различаются в зависимости от профессии. Для «водителей грузовиков» задачи носят в первую очередь оперативный характер, с упором на практические и технические знания. Для «специалистов бухгалтерского учета» пробелы носят более специализированный характер, с акцентом на технических знаниях, коммуникативных и математических навыках. Тем не менее, во всех профессиях нехватка технических навыков и навыков в области ИКТ остается общей проблемой, что подчеркивает необходимость программ развития навыков, ориентированных на выявленные пробелы (Таблица 10).

3.2.6. Текучесть кадров

Уровень текучести кадров указывает на различные тенденции в обеспечении кадровой устойчивости и вопросах удержания персонала в зависимости от сектора и размера предприятия. Среди предприятий железнодорожных грузоперевозок 41,3% респондентов сообщили об отсутствии текучести кадров в прошлом году, что свидетельствует об относительной кадровой стабильности. По мнению 30,4% респондентов текучесть кадров на их предприятиях составила 0–10%, и 25–33% среди 6,5% респондентов. Это говорит о том, что высокая текучесть кадров в секторе железнодорожных грузоперевозок – это редкое явление, вероятно потому что здесь требуются довольно специализированные навыки и потенциально более высокая гарантия трудовой занятости (Таблица 11).

В отличие от этого, предприятия автомобильных грузоперевозок характеризуются более активной текучестью кадров. Большинство предприятий (55,4%) сообщили о текучести кадров в диапазоне 0–10%; 25,0% респондентов отметили уровень текучести кадров на уровне 10–25%. Примечательно, что согласно 3,6% респондентов уровень текучести кадров превысил 50%, что указывает на проблемы с удержанием кадров, связанные с более низкой заработной платой или сложными условиями труда (Таблица 11).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

В разрезе обоих секторов 55,6% предприятий оценивают текучесть кадров на уровне 0–10%, и 22,2% предприятий - в диапазоне 10–25%. Тем не менее, небольшая часть (11,1%) сообщают о текучести кадров в пределах 33–50%, что указывает на присутствие локализованных проблем на конкретных предприятиях (Таблица 11).

Таблица 30. Оценочная текучесть кадров за год (%)

2.6. Какова примерная текучесть кадров за год?							
	%						
Предприятие по видам экономической деятельности	0%	0–10%	10–25%	25–33%	33–50%	50%	Итого
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	41.3	30.4	21.7	6.5	0.0	0.0	100
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	12.5	55.4	25.0	3.6	0.0	3.6	100
Грузовые перевозки железнодорожным и автомобильным транспортом	22.2	55.6	22.2	0.0	11.1	0.0	100
Итого	25.0	44.6	23.2	4.5	0.9	1.8	100
Размер предприятия	0%	0–10%	10–25%	25–33%	33–50%	50%	Итого
Крупные (от 250 сотрудников)	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	100
Средние (100–249 сотрудников)	20.0	40.0	30.0	10.0	0.0	0.0	100
Малые (10–99 сотрудников)	27.1	44.8	21.9	3.1	1.0	2.1	100
Итого	25.0	44.6	23.2	4.5	0.9	1.8	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

По данным крупных предприятий (от 250 сотрудников), текучесть кадров была относительно низкой: 0–10% среди половины компаний, и 10–25% - среди 33,3% компаний – респондентов. Только 16,7% крупных предприятий оценили текучесть кадров на уровне 25–33%, что указывает на их большую стабильность кадрового состава по сравнению с малыми предприятиями. Аналогичная картина наблюдается на средних предприятиях (100–249 работников): в 40,0% случаев отмечается текучесть кадров в 0–10%, в 30,0% случаев – 10–25%. Малые предприятия (10–99 работников) отличаются самой высокой кадровой текучестью: 44,8% респондентов сообщили о показателях текучести в 0–10%, 21,9% - в пределах 10–25%, а у 2,1% малых предприятий текучесть превысила 50%, что подчеркивает трудности, с которыми сталкиваются небольшие компании при удержании персонала (Таблица 11).

В целом, крупные предприятия железнодорожных грузоперевозок отличаются более низкой текучестью кадров, а предприятия автомобильных грузоперевозок и мелкие компании сталкиваются с более высокой текучестью и серьезными проблемами удержания персонала. Эти различия подчеркивают влияние таких факторов, как отраслевая специфика, размер предприятия и стабильность работы на динамику трудовых ресурсов (Таблица 11).

3.3. Навыки текущих работников

Информация о навыках, которыми пользуется нынешний персонал, дает ценное понимание о компетенциях, стимулирующих производительность труда и областях, требующих дальнейших улучшений.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

3.3.1. Компетенция персонала на текущих должностях

Уровень квалификации работников существенно отличается в зависимости от размера предприятия и подсектора. Крупные предприятия (от 250 сотрудников) сообщают, что 33,3% их сотрудников владеют всеми необходимыми навыками, половина работников (50%) – в значительной степени компетентны. Средние предприятия (100–249 работников) оценивают 30,0% своего персонала как полностью квалифицированных специалистов, а остальные (70%) – как в значительной степени квалифицированных. На малых предприятиях (10–99 сотрудников) градация более широкая: 36,5% работников оцениваются как полностью компетентные, 39,6% – в значительной степени компетентные и 22,9% – как проявляющие компетентность в «более чем половине» случаев (Таблица 12).

В разбивке по секторам, предприятия железнодорожных грузоперевозок отличаются наиболее компетентным персоналом: 67,4% работников этого подсектора обладают полной компетенцией, тогда как в секторе авто-грузоперевозок тот же показатель составляет 10,9% и более 30% сотрудников здесь обладают частичной компетенцией. В целом, только 35,7% сотрудников во всех опрошенных компаниях компетентны в полной мере; это подчеркивает необходимость развития навыков на многих должностях (Таблица 12).

Таблица 31. Компетенция персонала на текущих должностях (%)

3.1. Сколько из ваших нынешних сотрудников вы считаете полностью компетентными в своей работе?					
	Процентная доля предприятий (%)				
Размер предприятия	Все	Почти все	Более половины	Несколько	Итого
Крупные (от 250 сотрудников)	33.3	50.0	16.7	0.0	100
Средние (100–249 сотрудников)	30.0	70.0	0.0	0.0	100
Малые (10–99 сотрудников)	36.5	39.6	22.9	1.0	100
Итого	35.7	42.9	20.5	0.9	100
Предприятия по видам экономической деятельности	Все	Почти все	Более половины	Несколько	Итого
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	67.4	28.3	4.3	0.0	100
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	10.9	56.4	30.9	1.8	100
Грузовые перевозки железнодорожным и автомобильным транспортом	27.3	36.4	36.4	0.0	100
Итого	35.7	42.9	20.5	0.9	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

3.3.2. Пробелы в навыках сотрудников, в разбивке по профессиям

Анализ пробелов в навыках в разбивке по профессиям¹², основанный на данных Таблицы 13, показывает наиболее недостающие профессиональные навыки нынешнего персонала предприятий – респондентов.

¹² Эти профессии были выделены предприятиями – респондентами.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Среди сотрудников предприятий выявлен значительный пробел в организационных способностях и навыках планирования (40%), имеющих существенное значение для эффективного управления и принятия стратегических решений. Также был отмечен недостаток умения работать с цифрами и таблицами (20%), который является базовым навыком в финансовом анализе.

Для специалистов по связям с общественностью, продажам и маркетингу наиболее остро ощущается потребность в навыках в области ИКТ (11,4%), что подчеркивает важность цифровой грамотности на современном рынке труда. Кроме того, были отмечены заметные пробелы в навыках принятия решений, ведения переговоров и коммуникаций (5,7 – 8,6%), что лишний раз подчеркивает те области, где программам ТиПО необходимо усиливать развитие «мягких» навыков межличностного общения в дополнение к техническим компетенциям (Таблица 13).

В отношении юридических специалистов респонденты отметили количественно равные пробелы в технических, информационно – компьютерных и лидерских навыках (по 6,7% в каждой области). Технические специалисты в области физических и технических наук сталкиваются с острым дефицитом навыка понимать письменную документацию (отмечено 100% респондентов), что подчеркивает необходимость дополнять техническое образование в рамках ТиПО укреплением навыков грамотности и восприятия письменных текстов. Другие респонденты сообщили о меньших, но всё же значительных пробелах среди технических специалистов в технических компетенциях, навыках в области ИКТ и лидерских навыках (по 6,7% по каждому навыку), что указывает на необходимость комплексных учебных программ ТиПО, сочетающих техническое мастерство с лидерскими и цифровыми навыками для адаптации к развивающимся технологиям. Вспомогательный персонал, работающий в сфере закупок и продаж, сталкивается с серьезными пробелами в организационных навыках и навыках планирования (15%), необходимых для эффективного управления запасами и цепочками поставок. Агентам по коммерческим услугам и офисным работникам существенно недостает навыков работы с ИКТ (11,1% и 8,3% соответственно), а также организационных навыков и навыков восприятия текстовой информации (Таблица 13).

Представителям технических и рабочих специальностей недостает умения работать с цифрами и технических навыков. Среди формовщиков, сварщиков и вальцовщиков подчеркивается необходимость в технических навыках и умения работать с цифрами и таблицами – по 50% на каждый из навыков, необходимых для точного выполнения производственных и строительных работ. Аналогичным образом, у слесарей и ремонтников отмечается острый недостаток навыка работы с цифрами (100%), что подчеркивает важность внедрения соответствующего базового обучения в рамках программ ТиПО. У электриков и машинистов локомотивов также отмечаются значительные пробелы в специализированных технических знаниях и навыках (50% и 100% соответственно), а значит при профессионально-технической подготовке этих специалистов необходимо сосредоточиться на развитии узкоспециализированных технических компетенций (Таблица 13).

Среди водителей грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов основной пробел (34%) касается навыков работы с ИКТ, которые приобретают растущее значение при планировании маршрутов, навигации и техническом обслуживании транспортных средств в современную цифровую эпоху. Также менее, но по-прежнему актуальны для них пробелы в технических знаниях и навыках решения проблем (по 2,1%), что также указывает на направления, которые

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта

Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

программы ТиПО могли бы усилить, внедрив цифровые инструменты и технологии для повышения операционной эффективности и безопасности (Таблица 13)

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Таблица 32. Распространенные пробелы в навыках, в разбивке по профессиям

3.2. Укажите недостающие навыки сотрудников, не обладающих всей необходимой квалификацией?			
Код	Профессия	Недостающие ключевые навыки	%
241	Специалисты в области финансов	Организационные навыки и навыки планирования	40.0
		Умение работать с цифрами и таблицами	20.0
243	Специалисты по связям с общественностью, продажам и маркетингу	Навыки в области ИКТ	11.4
		Навыки принятия решений	8.6
		Навыки ведения переговоров	5.7
		Коммуникативные навыки	5.7
261	Специалисты в области права	Технические навыки	6.7
		Навыки в области ИКТ	6.7
		Лидерские способности	6.7
311	Техники - Физические и технические науки (1)	Понимание письменных документов	100
312	Техники - Физические и технические науки (2)	Технические навыки	6.7
		Навыки в области ИКТ	6.7
		Лидерские способности	6.7
332	Вспомогательный персонал по закупкам и продажам	Организационные навыки и навыки планирования	15
		Технические навыки	5.0
		Навыки в области ИКТ	5.0
		Навыки ведения переговоров	5.0
333	Агенты по коммерческому обслуживанию	Навыки в области ИКТ	11.1
		Навыки принятия решений	5.6
		Навыки решения проблем	5.6
		Коммуникативные навыки	5.6
411	Офисные работники широкого профиля	Навыки в области ИКТ	8.3
		Организаторские способности	8.3
		Навыки чтения	8.3
		Умение работать с цифрами и таблицами	8.3
432	Сотрудники, ответственные за бухгалтерский учет материалов и транспорт	Организационные навыки и навыки планирования	10.7
		Навыки в области ИКТ	7.1
		Навыки принятия решений	7.1
721	Формовщики, сварщики, вальцовщики и смежные рабочие	Технические навыки	50.0
		Умение работать с цифрами и таблицами	50.0
723	Слесари и ремонтники	Умение работать с цифрами и таблицами	100.0
741	Электрики	Технические навыки	50.0
		Технические знания	50.0
831	Машинисты локомотивов и смежные рабочие	Технические навыки	100
833	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	Навыки в области ИКТ	34.0
		Умение работать с цифрами и таблицами	2.1
		Навыки решения проблем	2.1
		Технические навыки	2.1

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта

Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Примечание: Указанные процентные значения отражают частоту, с которой каждый ключевой навык был отмечен респондентами как недостающий для каждой профессии¹. Эти профессии были выделены компаниями – респондентами. Сумма указанных значений не равна 100%; данные таблицы включают только наиболее существенные пробелы в навыках и могут исключать прочие недостающие навыки.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Чтобы восполнить указанные пробелы в навыках, система технического и профессионального образования в Казахстане должна быть направлена не только на развитие технических знаний, но и на повышение цифровой грамотности и укрепление базовых навыков, чтобы выпускники соответствовали меняющимся требованиям в рамках приобретенных профессий.

Специализированные программы в области образования и профессиональной подготовки, разработанные при участии предприятий – работодателей, будут играть решающую роль в устранении выявленных пробелов и улучшении общей компетентности работников в секторе грузоперевозок.

3.3.3. Основные пробелы в навыках сотрудников (агрегированные данные)

На Диаграмме 1 показаны наиболее актуальные пробелы в навыках работников в секторе грузовых перевозок. Согласно результатам опроса, наиболее часто отмечают пробелы в технических навыках, необходимых для соответствующей профессии (16,8%), за ними следуют навыки в области ИКТ (14,4%) и технические навыки, связанные с конкретным оборудованием или операциями, используемыми на предприятии (7,9%). Эти данные свидетельствуют о существенном дефиците как основных технических, так и цифровых компетенций (Диаграмма 1).

Актуальна также потребность в навыках самостоятельного обучения (6,9%), которые позволяют постоянно совершенствовать свои знания и умения, быть в курсе технологических достижений и адаптироваться к меняющимся профессиональным требованиям (Диаграмма 1).

Диаграмма 5. Пробелы в навыках, характерные для работников всех профессий в сфере грузоперевозок (%)

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Кроме того, пробелы в базовых навыках, таких как работа с письменными документами (5,9%) и навыки работы с цифрами и таблицами (5,9%), подчеркивают необходимость повышения уровня базовой грамотности и счета. Очевиден также умеренный дефицит навыков, связанных с лидерством и управлением: лидерские навыки (3,0%) и навыки принятия решений (4,5%) (Диаграмма 1).

Задача получать/воспринимать, интерпретировать и передавать информацию также у многих вызывает трудность (5,4%), что подчеркивает важность адаптивности/гибкости и эффективных коммуникации в секторе. Наконец, пробелы в организационных навыках и навыках планирования (5,0%) и эффективного использования материалов, технологий, оборудования и инструментов (3,0%) указывают на операционную неэффективность и потребность в более эффективном управлении ресурсами (Диаграмма 1).

Представленный анализ подчеркивает потребность в расширении технических навыков, квалификации в области ИКТ и базовых навыков на различных должностях в секторах автомобильных и железнодорожных грузоперевозок.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

3.3.4. Пробелы в навыках текущего персонала в зависимости от размера предприятия

На Диаграмме 2 представлены данные о потребностях в навыках персонала, согласно респондентам – представителям предприятий с разной штатной численностью. В целом, приоритетность навыков заметно различается в зависимости от размера предприятий.

Диаграмма 6. Пробелы в навыках персонала, в зависимости от штатной численности предприятий (%)



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

На крупных предприятиях (от 250 сотрудников) потребности в профессиональных навыках распределились относительно равномерно, при этом особо выделяется необходимость в навыках работы с цифрами и таблицами (15,4%). К числу других актуальных потребностей относятся технические навыки, связанные с конкретным оборудованием или операциями,

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

самообучением, ИКТ и соблюдением стандартов (по 7,7% на каждый навык). Причем, лидерство, умение работать в команде и навыки принятия решений здесь не упоминаются, что отражает большую ориентированность на технические и операционные умения, а не на управленческие или межличностные навыки (Диаграмма 2).

Средние предприятия (100–249 сотрудников) сосредоточены на более узком круге приоритетных задач. Ключевые навыки здесь включают технические знания, навыки, связанные с конкретным оборудованием или операциями, а также компетенции в области ИКТ (по 20% на каждый навык). Организационные способности и навыки планирования также фигурируют, хотя и в меньшей степени (10%). Многие другие навыки, такие как лидерство или умение решать проблемы, респондентами не упоминаются, следовательно эти предприятия больше концентрируются на специализированных технических навыках, необходимых для удовлетворения своих операционных потребностей (Диаграмма 2).

Малые предприятия (10 – 99 сотрудников) характеризуются более разнообразными потребностями в навыках. Наиболее актуальными являются технические навыки, связанные с оборудованием или операциями – 17,9%, за ними следуют навыки в области ИКТ – 14,9%. Другие навыки, включая навык решения проблем, работы в команде и организационного планирования, упоминаются в меньшей степени. Такой широкий спектр необходимых компетенций указывает на то, что часто сотрудники небольших предприятий могут выполнять несколько ролей, и как следствие от них ожидается большая гибкость, адаптивность и многозадачность (Диаграмма 2).

3.3.5. Меры по устранению дефицита навыков

Предприятия принимают активные меры по устранению пробелов в компетенции работников с помощью внутренних мер, главным образом, организуя обучение сотрудников за свой счет; это является наиболее распространенной стратегией всех предприятий (52,6%). Зависимость от корпоративного обучения подчеркивает, что система технического и профессионального образования (ТиПО) обеспечивает отрасль не достаточно квалифицированными работниками, соответствующими потребностям предприятий (Таблица 14).

Ограничения существующей системы технического и профессионального образования особо выделяются на примере малых предприятий (10–99 сотрудников). Большинство из них - 52,3% проводят обучение самостоятельно, 15,4% не предпринимают никаких действий, вероятно, из-за нехватки ресурсов, а 18,5% прибегают к другим неуказанным мерам. Аналогичным образом, средние предприятия (100–249 работников) полагаются преимущественно на возможности внутреннего обучения (37,5%), некоторые диверсифицируют свои стратегии за счет изменения места работы внутри предприятия (12,5%) или предусматривают дополнительные стратегии (37,5%). Крупные предприятия (250 и более работников), располагающие большими ресурсами, полагаются исключительно на корпоративное обучение (100%), т.е. даже они не могут рассчитывать на внешние системы обучения (Таблица 14).

С отраслевой точки зрения, в секторе грузовых перевозок железнодорожным транспортом приоритет отдается дополнительному обучению (81,0%), что указывает на более сильную или насущную потребность в решении проблем нехватки квалифицированного персонала. В подсекторе автомобильных грузоперевозок только 40,8% предприятий прошли повышение

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

квалификации. Предприятия, работающие в обоих секторах, в значительной степени зависят от дополнительного обучения (50,0%), при этом значительная доля - 33,3% прибегают к другим мерам и увеличивают набор персонала (16,7%) (Таблица 14).

Эти результаты свидетельствуют о том, что большинство предприятий, независимо от штатной численности и подсектора, пытаются самостоятельно компенсировать пробелы системы профессионального и технического образования. Сильная зависимость от внутрикорпоративного обучения, даже среди крупных предприятий, снижает эффективность их деятельности и влечет серьезные временные и финансовые затраты для восполнения пробелов в навыках. Это указывает на неотложную необходимость согласовывать программы ТиПО с потребностями сектора, и тем самым готовить более квалифицированные кадры, снижать нагрузку на бизнес и улучшать их общую производительность.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Таблица 33. Меры, принятые предприятиями для устранения пробелов в навыках (%)

3.3. Как решается проблема нехватки профессиональных навыков?								
	%							
	Увеличен набор персонала	Организовано доп. обучение	Для содействия обучению используются другие стратегии	Место работы внутри компании было изменено	Никаких специальных мер принято не было	На образоват. учреждения оказано влияние, для обеспечения притока новых специалистов	Другие меры	Итого
Размер предприятия								
Крупные (от 250 сотрудников)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
Средние (100–249 сотрудников)	12.5	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0	37.5	100
Малые (10–99 сотрудников)	9.2	52.3	1.5	1.5	15.4	1.5	18.5	100
Итого	9.2	52.6	1.3	2.6	13.2	1.3	19.7	100
Предприятия по видам экономической деятельности								
Грузовые перевозки железнодорожным транспортом	9.5	81.0	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0	100
Грузовые перевозки автомобильным транспортом	8.2	40.8	2.0	2.0	18.4	2.0	26.5	100
Грузовые перевозки железнодорожным и автомобильным транспортом	16.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	100
Итого	9.2	52.6	1.3	2.6	13.2	1.3	19.7	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

3.4. Развитие трудовых ресурсов¹³

Развитие трудовых ресурсов тесно связано с общими инвестициями в национальную систему образования, включая техническое и профессиональное образование (ТиПО), обеспечивающее будущих специалистов навыками, необходимыми работодателям. В идеале система

¹³ Развитие трудовых ресурсов включает стратегии, программы и мероприятия, направленные на повышение навыков, потенциала и готовности рабочей силы к удовлетворению текущих и будущих потребностей рынка труда.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

образования должна готовить специалистов так, чтобы свести к минимуму необходимость предприятий тратить время и ресурсы на дополнительное обучение.

3.4.1. Обучение на предприятиях

В рамках пилотного опроса предприятия – респонденты сообщали об активных обучающих мероприятиях, проводимых для специалистов большинства профессий, следовательно существующая система технической и профессиональной подготовки, скорее всего не обеспечивают достаточную подготовку рабочей силы к конкретным профессиональным навыкам, необходимым работодателям. Хотя система технического и профессионального образования (ТиПО) обеспечивает базовыми знаниями, высокий объем дополнительного внутрикорпоративного обучения, осуществляемого предприятиями, указывает на разрыв между навыками, которые преподаются в рамках системы ТиПО, и компетенциями, необходимыми на рабочих местах (Таблица 15).

Например, «Водители и операторы машин», с наибольшим процентом участия в дополнительном обучении (88,4%), вероятно, нуждаются в специализированной подготовке, связанной с безопасностью, эксплуатацией оборудования и соблюдением нормативных требований, т.е. теми направлениями, которые не полностью охвачены стандартными программами ТиПО. Аналогичным образом, для 68,8% «работников производственных и смежных профессий», проходящих повышение квалификации, есть необходимость регулярного обновления технических навыков, которые возможно недостаточно интегрированы в программы ТиПО. Аналогично, для 63,2% «менеджеров» навыки лидерства и стратегического управления имеют решающее значение, требуют непрерывного развития и также возможно не в полной мере интегрированы в программы ТиПО (Таблица 15).

Эти результаты лишь раз подчеркивают необходимость более точного согласования программ ТиПО с потребностями предприятий грузовых перевозок.

Таблица 34. Сотрудники, прошедшее обучение на курсах, организованных внутри или за пределами предприятий, в разбивке по основным профессиям (%)

4.1. Участвовали ли ваши работники в течение последних 12 месяцев в каких-либо обучающих курсах, организованных на рабочем месте или за его пределами и финансируемых полностью или частично предприятием?		
Основные профессии	Да	% работников (в среднем), принявших участие в дополнительном обучении
1. Менеджеры	61	63.2
2. Специалисты	36	51.5
3. Технические специалисты и младшие специалисты	3	56.5
4. Административные вспомогательные работники	8	39.6
5. Работники сферы обслуживания и продаж	9	60.2
6. Производственные работники и работники смежных профессий	4	68.8
7. Водители и механизаторы	37	88.4
8. Рабочие профессии начального уровня	4	44.0

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий. Примечание: Проценты в таблице 15 в сумме не равны 100%, т.к. представляют собой среднюю долю работников по каждой профессии, принявших участие в курсах профессиональной подготовки. Значения в таблице показывают долю

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

работников, принявших участие в обучении, в процентах от общей численности работников в соответствующей профессиональной категории и экономической деятельности, усредненную по исследуемым предприятиям. Этот метод учитывает только процент сотрудников – участников дополнительного обучения и не берет в расчет тех, кто его не проходил.

Согласно данным Таблицы 16 заметные различия в количестве сотрудников-участников обучения на предприятиях железнодорожных, автомобильных и мультимодальных грузоперевозок подчеркивают различия в приоритетах и потребностях предприятий.

В сегменте железнодорожных грузовых перевозок максимальный процент участия в дополнительном обучении отмечается среди «водителей и операторов машин» (100%), следовательно безопасность и эксплуатационные навыки являются основным приоритетом в этом подсекторе. Доля работников производственных и смежных профессий составила 85%, а категория «техников и младших специалистов» - 56,5%, что свидетельствует об акценте на развитии специализированных и технических навыков. «Административные вспомогательные работники» имели самый низкий уровень участия в обучении — 39,6%, т.е. потребность в дополнительном обучении менее выражена для административных должностей (Таблица 16).

В сегменте автомобильных грузовых перевозок «водители и операторы машин» вновь имели самый высокий уровень участия в обучении – 87,7%, что подчеркивает острую потребность в обучении по вопросам эксплуатации и безопасности. Уровень участия «руководителей» составил 74,6%, что указывает на значительные потребности в обучении лидерским качествам и стратегическому планированию. За ними следуют «специалисты» (66,3%), что отражает важность развития специализированных навыков в этом подсекторе. «Работники сферы услуг и торговли» имели относительно более низкий уровень участия (27,3%), что говорит о том, что в этой категории специалистов обучение либо менее необходимо, либо не является приоритетным в подсекторе автомобильных грузоперевозок.

Таблица 35. Сотрудники, прошедшее обучение на курсах, организованных внутри или за пределами предприятий, в разбивке по видам экономической деятельности (%)

4.1. Участвовали ли Ваши работники в течение последних 12 месяцев в каких-либо обучающих курсах, организованных на рабочем месте или за его пределами и финансируемых полностью или частично предприятием?					
		%			
		Ж/д грузопере- возки	Автогрузо- перевозки	Авто- и ж/д грузопере- возки	Итого
1. Менеджеры	Да	28	26	7	61
	%, в среднем	48.1	74.6	82.0	63.2
2. Специалисты	Да	22	10	4	36
	%, в среднем	31.9	66.3	100.0	51.5
3. Технические специалисты и младшие специалисты	Да	3			3
	%, в среднем	56.5			56.5
4. Административные вспомогательные работники	Да	8			8
	%, в среднем	39.6			39.6
	Да	3	3	3	9

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

5. Работники сферы обслуживания и продаж	%, в среднем	53.3	27.3	100.0	60.2
6. Производственные и работники смежных профессий	Да	2	2		4
	%, в среднем	85.0	52.5		68.8
7. Водители и операторы машин	Да	3	34		37
	%, в среднем	100.0	87.7		88.4
8. Рабочие профессии начального уровня	Да	4			4
	%, в среднем	44.0			44.0

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий. Примечание: Проценты в таблице 16 в сумме не равны 100%, т.к. представляют собой среднюю долю работников по каждой профессии, принявших участие в курсах профессиональной подготовки. Значения в таблице показывают долю работников, принявших участие в обучении, в процентах от общей численности работников в соответствующей профессиональной категории и экономической деятельности, усредненную по исследуемым предприятиям. Этот метод учитывает только процент сотрудников – участников дополнительного обучения и не берет в расчет тех, кто его не проходил.

В секторе грузовых железнодорожных и автомобильных перевозок самые высокие показатели участия сотрудников в дополнительном обучении отмечены среди "специалистов" и "работников сферы обслуживания и торговли" (по 100% в каждой категории). Это указывает на сильный акцент на развитии навыков, ориентированных на клиентов.

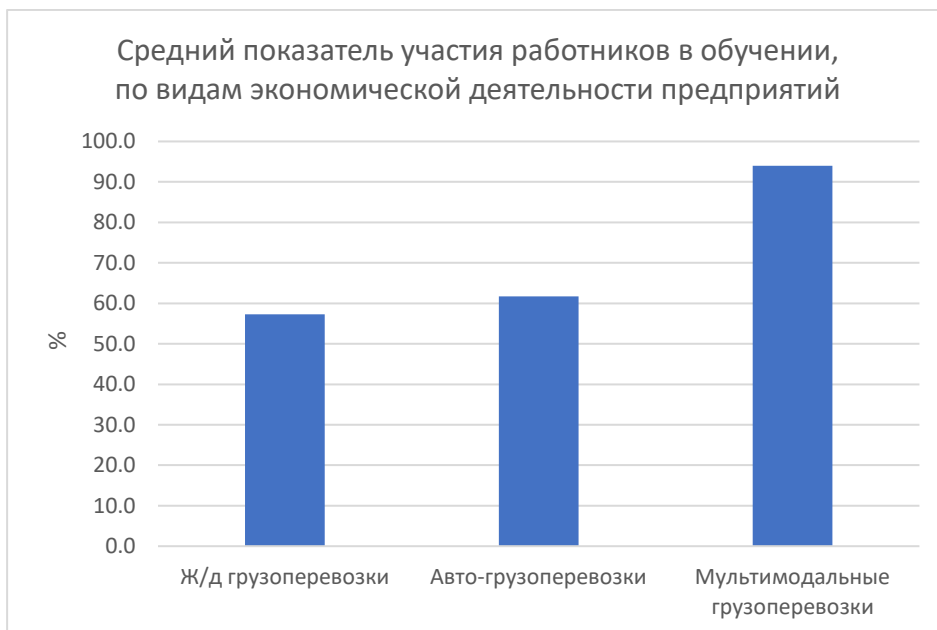
Примечательно, что в обоих подсекторах «водители и операторы машин» неизменно отличаются максимальными показателями участия в обучении, что отражает важность узкопрофильных навыков вождения и управления машинами, навыков, которые, по-видимому, должным образом не охватываются текущими программами системы ТиПО.

Агрегированные данные об участии в обучении, полученные в рамках пилотного опроса, свидетельствуют о том, что предприятия, занимающиеся мультимодальными авто- и ж/д грузовыми перевозками, нуждаются в наибольших инвестициях в обучение (в среднем 94,0%) по сравнению с 61,7% в среднем для предприятий авто-грузоперевозок и 57,3% в среднем для предприятий железнодорожных грузоперевозок. Это указывает на то, что предприятия, обслуживающие несколько видов транспорта, сталкиваются с более серьезными проблемами в вопросах повышения квалификации персонала, вероятно, из-за более сложных операций и разнообразия необходимых навыков (Диаграмма 3).

Несмотря на то, что средние объемы инвестиции в обучение различаются, предприятия обоих подсекторов прилагают большие усилия в организации и проведении обучения на рабочих местах; это снова подчеркивает их зависимость от возможностей внутрикорпоративного профессионального развития для устранения существующих пробелов. К профессиям с особо высокими потребностями в обучении относятся «водители и операторы машин», а также «производственные работники и работники смежных профессий» на предприятиях мультимодальных железнодорожных и автомобильных грузоперевозок.

Диаграмма 7. Средний показатель участия персонала в обучении, по видам экономической деятельности предприятий

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

3.4.2. Виды обучения на предприятиях

Анализ данных, приведенных в таблице 17, показывает заметные различия в видах обучения, организуемых и финансируемых предприятиями, в зависимости от их размера и подсектора.

На крупных предприятиях (от 250 сотрудников) обучение по направлению «Охрана труда и промышленная безопасность» является наиболее популярным, в который вкладывают 66,7% предприятий. Характер деятельности крупных предприятий зачастую связан с более высокими рисками, передовым оборудованием и потенциально опасными условиями работы, поэтому обучение технике безопасности жизненно необходимо для обеспечения соответствия требованиям и предотвращения несчастных случаев. На средних предприятиях (100–249 работников) приоритетом также является «Охрана труда и промышленная безопасность»: 57,1% компаний выделяют средства на этот вид обучения, хотя и в несколько меньшей степени, по сравнению с крупными компаниями. Малые же предприятия (10 – 99 работников) выделяют больше всего ресурсов на «Обучение новым технологиям/новым продуктам или услугам» - 23% компаний выделяют финансирование в этом направлении. Это говорит о том, что небольшие компании сосредоточены на адаптации к новым тенденциям и технологиям, чтобы оставаться конкурентоспособными, даже несмотря на то, что их бюджеты на обучение могут быть меньше (Таблица 17).

При анализе данных в разрезе подсекторов, наибольший процент участия в обучении отмечается в сфере грузовых автомобильных перевозок, где 62,5% предприятий отдают приоритет обучению новым технологиям/новым продуктам или услугам. Это указывает на то, что инновации и внедрение новых технологий имеют решающее значение в секторе автомобильного транспорта, возможно, из-за внедрения новых транспортных средств или достижений в логистических системах.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

В сфере грузовых железнодорожных перевозок наиболее финансируемым является обучение вопросам охраны труда и техники безопасности, куда инвестируют 46,9% компаний, что отражает повышенное внимание к вопросам безопасности в этом секторе.

Наконец, в сфере грузовых перевозок железнодорожным и автомобильным транспортом обучение новым технологиям/новым продуктам или услугам также является приоритетом, поскольку 62,5% компаний выделяют финансовые ресурсы в этом направлении, что свидетельствует о сильном внимании предприятий комбинированных грузоперевозок к технологическому развитию (Таблица 17).

Акцент на обучении охране труда, технике безопасности и технологическим инновациям в секторе грузовых перевозок свидетельствует о том, что компании адаптируют свои приоритеты в области обучения к производственным нуждам и запросам отрасли (Таблица 17).

Таблица 36. Участие сотрудников в учебных курсах, организованных внутри или вне рабочего места, по типам предоставляемого обучения

4.2. По каким направлениям дополнительного обучения ваше предприятие выделяло финансирование?							
Тип финансируемого обучения	Крупные (от 250 чел.)	Средние (100–249 чел.)	Малые (10–99 чел.)	Ж/д грузопе- ревозки	Авто- грузопе- ревозки	Мульти- модальн ые	Итого
Вводный инструктаж	16.7	14.3	5.4	12.5	4.3	0.0	6.9
Охрана труда и промышленная безопасность	66.7	57.1	32.4	46.9	31.9	25.0	36.8
Соответствие нормативным требованиям, требованиям заказчика или требованиям системы качества	0.0	14.3	10.8	3.1	17.0	0.0	10.3
Обучение информационным технологиям	0.0	0.0	5.4	0.0	8.5	0.0	4.6
Управление и администрирование	0.0	0.0	4.1	6.3	2.1	0.0	3.4
Обучение работе с новыми технологиями / продуктами или услугами	0.0	0.0	23.0	15.6	14.9	62.5	19.5
Защита окружающей среды	0.0	14.3	1.4	0.0	4.3	0.0	2.3
Бухгалтерский учет и финансы	16.7	0.0	14.9	15.6	14.9	0.0	13.8
Другие	0.0	0.0	2.7	0.0	2.1	12.5	2.3
Итого	100	100	100	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

3.5. Прогнозируемый спрос на рабочую силу

Понимание ожидаемых потребностей в трудовых ресурсах имеет важное значение для кадрового планирования и развития навыков. Это понимание дает количественную оценку

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

прогнозируемых потребностей на рынке труда, помогая определить количество работников, необходимых в конкретных секторах или профессиях. Анализируя эти тенденции, образовательные учреждения могут более эффективно адаптировать свои программы под потребности отрасли, обеспечивая достаточное количество квалифицированных работников для удовлетворения будущих потребностей рынка труда.

3.5.1. Общие прогнозы найма

Согласно данным пилотного опроса, предприятия грузовых перевозок проявляют осторожность в вопросах найма, ограничивая свои планы по увеличению числа своих сотрудников. В частности, 1,2% предприятий планируют сокращать штат, возможно, из-за оптимизации затрат или повышения эффективности, в связи с технологическим прогрессом или структурными изменениями. Большая часть предприятий (14,6%) сообщили о том, что вообще не планирует нанимать сотрудников, что указывает на фазу стабилизации отрасли, вызванной возможно растущей автоматизацией и цифровизацией. Кроме того, 28,7% предприятий указали на низкую вероятность найма (0–15%), что может быть связано с экономической нестабильностью или проблемами, особенно среди малых предприятий (Диаграмма 4).

С другой стороны, 26,8% компаний оценивают вероятность набора как среднюю (15–50%), и 17,1% указали на высокую вероятность найма (50–75%), что подчеркивает некоторый оптимизм в отношении уровня трудовой занятости особенно на операционных и технических должностях, таких как водители или обслуживающий персонал, которые по-прежнему играют ключевую роль в повседневной деятельности. Только 6,7% предприятий сообщили об очень высокой вероятности найма персонала (75–100%), подчеркивая, что потребности в персонале, скорее всего, касаются критически важных областей, а не всего сектора грузовых перевозок. Кроме того, 4,9% предприятий сообщили о наличии вакансий, что подтверждает их острую потребность в наборе персонала в ответ на операционные задачи или в связи с высокой текучестью кадров (Рисунок 4).

Эти результаты свидетельствуют о том, что предприятия грузовых перевозок воздерживаются от массового набора сотрудников, сосредотачивая внимание на заполнении критически важных вакансий для поддержания операционной эффективности. Скрамный набор персонала и стремление к сокращению рабочих мест подчеркивают акцент сектора на технологическом прогрессе и оптимизации затрат, что может привести к снижению зависимости от человеческого труда. Следовательно, инвестиции в обучение должны сбалансировать количественные и качественные кадровые потребности в развивающемся секторе (Диаграмма 4).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Диаграмма 8. Общая потребность в кадрах в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

3.5.2. Прогнозы найма, в разбивке по подсекторам

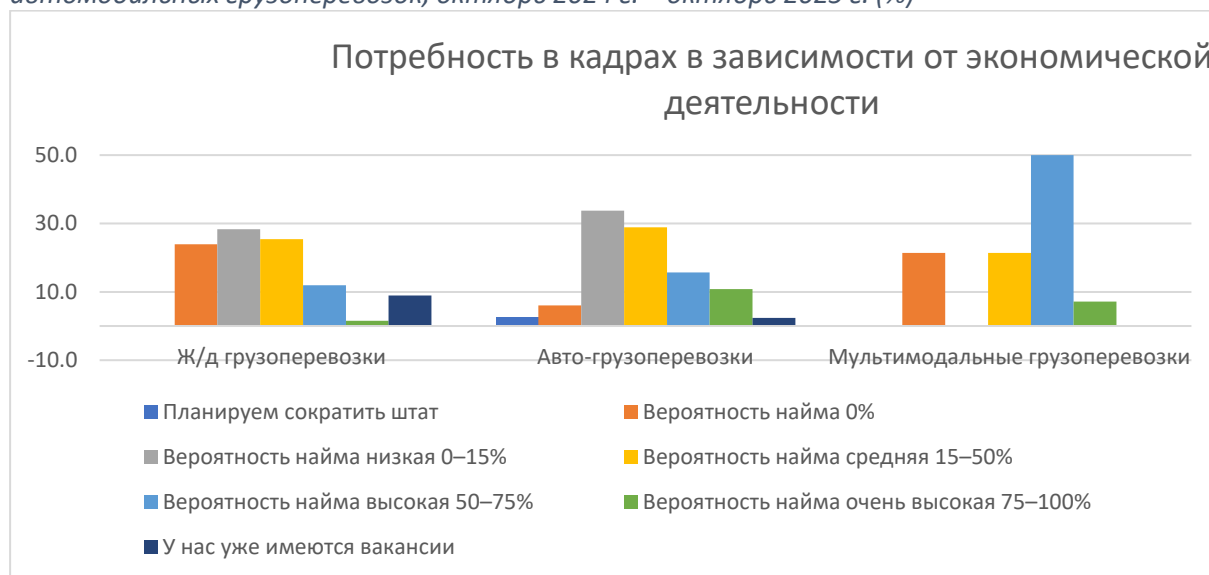
Если посмотреть на планы по рекрутингу в таких транспортных подсекторах в Казахстане, как железнодорожные, автомобильные и комбинированные грузоперевозки, то данные отражают колебания в динамике и даже сокращения набора кадров (Диаграмма 5).

Что касается железнодорожных грузоперевозок, то ни одна компания не сообщила о планах по сокращению рабочей силы. Вместе с тем, значительная часть компаний (23,9%) не ведет набор сотрудников, а 28,4% проявляют слабую активность в этой связи. Средние и высокие показатели найма находятся на схожем уровне: среди 25,4% компаний показатели найма средние, среди 11,9% — высокие. Лишь 1,5% предприятий железнодорожных грузоперевозок попадают в категорию с очень высоким показателем найма, а 9,0% сообщают об имеющихся вакансиях. Такое распределение демонстрирует весьма умеренные тенденции найма, где низкая и средняя рекрутинговая активность сочетается с незначительным сокращением персонала (Диаграмма 5).

Напротив, подсектор автомобильных грузоперевозок отличается более активным рекрутингом. Сокращение рабочей силы ожидается среди 2,4% предприятий, и по сравнению с подсектором железнодорожных грузоперевозок здесь у большей доли компаний (6,0%) отсутствует деятельность по набору персонала. Для большинства характерна средняя активность найма (33,7% предприятий), высокая активность наблюдается среди 28,9% компаний и очень высокая активность — у 15,7%. Следует отметить, что 10,8 % предприятий – респондентов уже имеют открытые вакансии, что отражает повышенный спрос на отдельные позиции/должности в подотрасли и более высокую текучесть кадров (Диаграмма 5).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Диаграмма 9. Общий прогноз найма работников в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок, октябрь 2024 г. – октябрь 2025 г. (%)



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Для компаний, занимающихся комбинированными железнодорожными и автомобильными грузоперевозками, сокращение рабочей силы не планируется, но динамика найма персонала уникальна. Около 21,4% таких компаний сообщают либо об отсутствии, либо о низком уровне активности по найму, в то время как средний уровень рекрутинга не отмечен ни в одной компании. Об интенсивном найме сообщили 21,4% опрошенных предприятий, а 50,0% респондентов относятся к категории очень интенсивного найма. Примечательно, что в 7,1% этих предприятий открыты вакансии, что указывает на высокую активность по набору кадров в секторе мультимодальных перевозок, вероятно, из-за его операционной сложности и более масштабной деятельности (Диаграмма 5).

Анализ показывает, что планы по привлечению кадров в подсекторах грузового транспорта Казахстана отражают различные тенденции: для железнодорожных грузоперевозок характерна умеренная активность без сокращения штата, в секторе автомобильных грузоперевозок процесс найма более активный, а в секторе комбинированных железнодорожных и автомобильных грузоперевозок наблюдается высокий спрос и разнообразие вакансий, особенно на высококвалифицированные позиции.

3.5.3. Прогнозы найма, в разбивке по основным профессиям

Спрос на специалистов также значительно разнится в зависимости от профессий, при этом ожидаемые показатели набора персонала на некоторые профессии особенно высоки. Самый высокий спрос наблюдается на «первых руководителей учреждений, организаций и предприятий», и 100% респондентов сообщают об очень высокой вероятности найма (75–100%) в течение следующих 12 месяцев. Это подчеркивает острую потребность в руководящих ролях для поддержки принятия стратегических решений в ходе процессов реструктуризации и модернизации.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Аналогичным образом, на «специалистов в области инженерии» (за исключением электриков) и «инженеров-электриков» также отмечается высокий спрос; 100% респондентов указали на потребности в найме указанных специалистов. Спрос на инженеров-электриков уже отразился на текущих открытых вакансиях (Таблица 18).

Таблица 37. Прогнозы найма новых сотрудников, в разбивке по профессиям

5.1. Учитывая состояние вашего бизнеса на сегодняшний день, насколько высока вероятность найма новых сотрудников в ближайшие 12 месяцев?			
КОД	Профессия	Вероятность найма новых сотрудников в ближайшие 12 месяцев	%
121	Первые руководители учреждений, организаций и предприятий	75–100% очень высокая	100
214	Специалисты в области инженерии (за исключением электриков)	15–50% средняя	100
215	Инженеры – электрики	уже есть такие вакансии	100
237	Другие специалисты/профессионалы в области образования	75–100% очень высокая	100
241	Финансовые специалисты	0% - отсутствие найма	12.5
		0–15% низкая	37.5
		15–50% средняя	12.5
		50–75% высокая	12.5
		75–100% очень высокая	12.5
		уже есть такие вакансии	12.5
242	Специалисты в области администрирования	0–15% отсутствие найма	100
243	Специалисты в области связей с общественностью, продаж и маркетинга	0–15% низкая	15
		15–50% средняя	35
		50–75% высокая	35
		75–100% очень высокая	10
		уже есть такие вакансии	5
261	Специалисты в области права	15–50% средняя	50
		уже есть такие вакансии	50
263	Специалисты в сфере гуманитарных наук и религии	0–15% низкая	100
311	Технические специалисты в области физико-технических наук (1)	0–15% низкая	100
312	Технические специалисты в области физико-технических наук (2)	15–50% средняя	50
		уже есть такие вакансии	50.0
332	Вспомогательный профессиональный персонал для закупок и продажи товаров	0–15% низкая	16.7
		15–50% средняя	25.0
		50–75% высокая	58.3
333	Агенты по коммерческому обслуживанию	0–15% низкая	25.0
		15–50% средняя	33.3
		50–75% высокая	16.7
		75–100% очень высокая	16.7
		уже есть такие вакансии	8.3
411	Офисные работники широкого профиля	15–50% средняя	100
432	Сотрудники, занятые в учете материалов и транспортировке	0% - отсутствует найм	6.7
		0–15% низкая	40.0
		15–50% средняя	20.0

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

		50–75% высокая	33.3
711	Строители/монтажники и рабочие смежных профессий	50–75% высокая	100
721	Формовщики, сварщики, вальцовщики и смежные рабочие	0% - отсутствие найма	20.0
		0–15% низкая	20.0
		15–50% средняя	60.0
723	Слесари и ремонтники	0% - отсутствие найма	25.0
		0–15% низкая	50.0
		50–75% высокая	25.0
741	Электрики	15–50% средняя	100
754	Прочие работники промышленности, строительства, транспорта и смежных профессий	15–50% средняя	100
810	Супервайзеры операторов промышленного стационарного оборудования	0–15% низкая	100
831	Машинисты локомотивов и смежные рабочие	75–100% очень высокая	33.3
		уже есть такие вакансии	66.7
833	Водители грузовых автомобилей, автобусов и троллейбусов	0% - отсутствие найма	3.1
		0–15% низкая	37.5
		15–50% средняя	37.5
		50–75% высокая	9.4
		75–100% очень высокая	12.5
834	Водители мобильной техники	0–15% низкая	50
		15–50% средняя	50
	Профессии общего профиля, без специфики	Планируется уменьшение количества рабочих	5.9
		0% - отсутствие найма	5.9
		0–15% - Низкий	29.4
		15–50% Средний	8.8
	Итого	Планируется сокращение штаты	1.2
		0% - отсутствие найма	14.6
		0–15% низкая	28.7
		15–50% средняя	26.8
		50–75% высокая	17.1
		75–100% очень высокая	6.7
		уже есть такие вакансии	4.9

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

К другим профессиям с высоким спросом относятся «строители/монтажники» и «работники смежных профессий», по которым 100% респондентов прогнозируют высокую вероятность найма (50–75%). «Машинисты локомотивов и смежные работники» также высоко востребованы: 66,7% респондентов сообщили об открытых вакансиях на этих специалистов, а 33,3% указали на очень высокую вероятность найма (Таблица 18).

Самый низкий спрос был отмечен в категории «финансовые специалисты», где 50% респондентов указали на низкую или отсутствующую вероятность найма (0–15%), что отражает снижение спроса на эти должности в современной бизнес-среде. Аналогичным образом, для «супервайзеров операторов промышленного стационарного оборудования» и «специалистов в гуманитарных науках и религии» характерна на 100% низкая вероятность найма (0–15%), что

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

указывает на ограниченную роль этих специалистов в операционной деятельности предприятий (Таблица 18).

Эти данные четко отражают приоритетные позиции, имеющие решающее значение для операционной эффективности предприятий сектора.

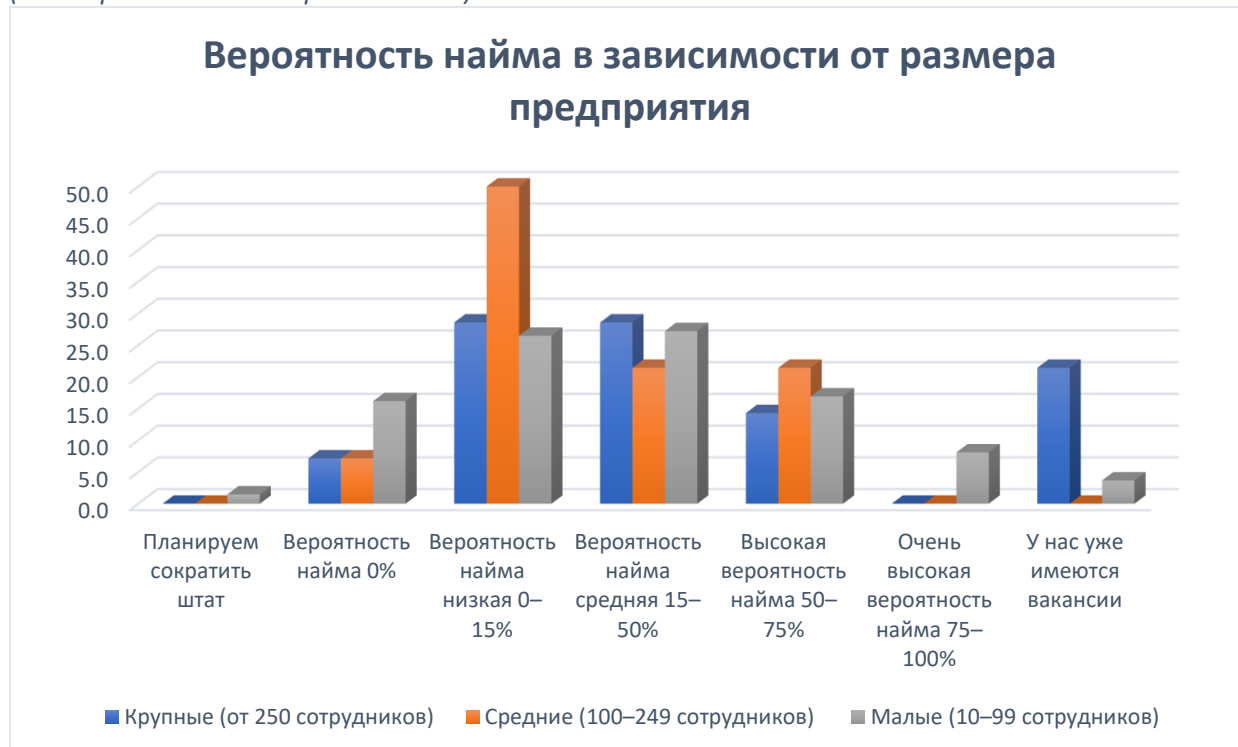
3.5.4. Прогнозы найма в разбивке по численности сотрудников предприятий

Диаграмма 6 иллюстрирует вероятность найма новых сотрудников в течение следующих 12 месяцев, в разбивке по размеру предприятий.

Ни одно из опрашиваемых крупных предприятий (от 250 сотрудников) не упомянуло о планах по сокращению рабочей силы или об имеющихся вакансиях. Из них небольшая доля (7,1%) прогнозируют полное отсутствие найма. Большинство крупных предприятий прогнозируют среднюю (28,6%) или высокую (28,6%) вероятность найма, при этом 14,3% указывают на очень высокую вероятность.

Средние компании (100–249 сотрудников) также не заявили о планах сокращать штат или об открытых вакансиях. Тем не менее, здесь более высокий процент (50%) отметили низкую вероятность найма, при этом о средней и очень высокой вероятности найма сообщили по 21,4% респондентов (Диаграмма 6).

Диаграмма 10. Вероятность найма в зависимости от размера предприятия (октябрь 2024 – октябрь 2025 года)



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

На малых предприятиях (10 – 99 человек) 1,5% респондентов ожидают сокращения численности персонала, а 16,2% респондентов не планируют расширять штат. Большинство малых

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

предприятий прогнозируют среднюю (26,5%) или высокую (27,2%) вероятность найма, 16,9% указали на очень высокую вероятность. Примечательно, что 8,1% малых компаний сообщили об имеющихся вакансиях, а 3,7% не уточнили свои намерения по найму (Диаграмма 6).

Из анализа данных очевидно, что спрос на специалистов в значительной степени зависит от размера предприятия: крупные компании делают упор на устойчивый рост, средние применяют более взвешенный подход, а малые пытаются найти баланс между корректировкой, адаптацией штата и срочным набором сотрудников.

3.6. Бизнес-стратегия и организационная структура предприятий

Стратегия и организационная структура предприятий автомобильного и железнодорожного грузового транспорта имеют решающее значение для их конкурентоспособности, удержания рабочей силы и операционной эффективности. Неотъемлемым компонентом любой бизнес-стратегии является система выплат и льгот, которая влияет на способность предприятия привлекать и удерживать квалифицированных работников. Данный раздел изучает видение респондентов своих пакетов оплаты труда и социальных льгот по сравнению с конкурентами в отрасли, что позволяет понять как эти стратегии сочетаются с текущими тенденциями на рынке труда и ожиданиями работников.

3.6.1. Оценка конкурентоспособности заработной платы и льгот для различных категорий работников на предприятиях

Компании оценили конкурентоспособность заработной платы и льгот для различных категорий работников с разной степенью уверенности. Офисный персонал как правило занимает управленческие или административные должности, требующие специальных навыков или высшего образования. В отличие от них, производственные работники выполняют физический или технический труд, часто в промышленных, строительных условиях или на транспорте, и их позиции обычно требуют выполнения физических задач, и в меньшей степени зависят от формального образования.

Что касается офисных квалифицированных специалистов, то 44,4% респондентов оценили их вознаграждение как «лучше» чем у конкурентов (5), столько же оценили их оплату труда на уровне «выше среднего» (4). И только 11,1% респондентов оценили их уровень оплаты как «средний» (3), что свидетельствует о их твердой уверенности в свою способности привлекать и удерживать квалифицированных специалистов. Офисные специалисты средней квалификации получили более смешанные оценки. 42,9% оценили их заработную плату и льготы на уровне «выше среднего» (4) и 38,1% как «лучше» (5), 18,1% оценили их на «среднем» уровне (3), а 1% - «ниже среднего» (2). То есть в отношении конкурентоспособности оплаты труда специалистов средней квалификации респонденты проявляют меньшую уверенность.

Таблица 38. Оценка оплаты труда и социальных льгот в сравнении с конкурентами

6.1. По сравнению с другими работодателями в вашем секторе, заработная плата и социальные льготы, предлагаемые вашим предприятием - лучше, хуже или примерно одинаковы? Оцените по шкале от 1 (хуже) до 5 (лучше)

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Оценка: от 1 (хуже) до 5 (лучше)	Квалифиц. офисные специалисты	Офисные специалисты средней квалификации	Квалифицир. производств. персонал	Производств. персонал средней квалификации
1	0.0	0.0	0.0	0.0
2	0.0	1.0	1.3	1.4
3	11.1	18.1	9.7	19.4
4	44.4	42.9	53.2	43.5
5	44.4	38.1	35.7	35.7
Итого	100	100	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Кроме того, квалифицированные производственные специалисты оказались на уровне своих коллег из числа квалифицированных офисных специалистов: 53,2% предприятий оценили их заработную плату как «выше средней» (4) и 35,7% как «лучше» чем у конкурентов (5). Только 9,7% оценили их вознаграждение на «среднем» уровне (3), а 1,3% - «ниже среднего» (2). Напротив, производственный персонал оценили менее позитивно. Хотя 43,5% предприятий оценили их заработную плату и льготы на уровне «выше среднего» (4), 35,7% дали оценку «лучше» (5), 19,4% оценили на «среднем» уровне (3), и 1,4% - «ниже среднего» (2). Следовательно уровень компенсации для этой категории работников может быть улучшен.

Анализ данных опроса показывает, что квалифицированные работники, как офисные (белые воротнички), так и производственные (синие воротнички) получили более высокие оценки в плане конкурентоспособности их оплаты труда в сравнении с их коллегами средней квалификации. Эта разница, вероятно, отражает акцент предприятий на привлечении и удержании высококвалифицированных работников, которые играют ключевую роль для успешной операционной деятельности, при этом они также стараются контролировать расходы на специалистов средней квалификации. Кроме того, на относительно низкую оценку конкурентоспособности оплаты труда работников средней квалификации может влиять избыток неквалифицированной рабочей силы в транспортном секторе.

3.6.2. Практика и методы управления персоналом

Опрошенные предприятия грузоперевозок используют различные методы управления трудовыми ресурсами, адаптированные к конкретным потребностям «белых и синих воротничков». Наиболее распространенным подходом в области управления персоналом является адаптация должностных инструкций и задач в соответствии с предпочтениями и способностями сотрудников, что подтвердили 41,8% предприятий в отношении «белых воротничков» и 48,5% - в отношении «синих воротничков» (Таблица 20).

Гибкий график работы является менее распространенной практикой, предлагаемой только 15,9% предприятий для «белых воротничков» и 12,6% для «синих воротничков», вероятно, из-за производственных ограничений, таких как строгие графики поставок. Участие обеих категорий сотрудников, например, в оценке качества продукции или в обсуждениях с руководством, является редкостью и применяется менее чем на 8% предприятий (Таблица 20).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Таблица 39. Методы управления персоналом на предприятиях, занимающихся грузовыми перевозками (%)

6.2. Что из перечисленного предусмотрено вашим предприятием?		
	%	
	Офисные работники	Производ. работники
Должностные инструкции и задачи, адаптированные к предпочтениям и способностям сотрудников	41.8	48.5
Гибкий график работы	15.9	12.6
Участие в оценке качества продукции (например, группы по контролю качества, общее управление качеством)	3.6	2.9
Совместные рабочие группы руководства и сотрудников для обсуждения вопросов качества, разработки продуктов и операций	6.8	7.8
Программы поощрения, связанные с результатами работы (например, оплата труда по результатам работы, премия за заслуги)	24.5	24.3
Другое (пожалуйста, уточните)	7.4	3.9
Итого	100	100

Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Меры стимулирования, в том числе оплата труда по результатам работы, применяются примерно четвертой частью предприятий как в отношении «белых», так и «синих воротничков», что свидетельствует об общем стремлении компаний к повышению эффективности персонала. Другие методы используются крайне редко, менее 8% предприятий упоминают о каких-либо дополнительных мерах (Таблица 20).

Согласно этим выводам, такие HR-практики как адаптация должностных обязанностей и системы поощрений относительно широко применяются, но практика вовлечения сотрудников и гибкий график работы по-прежнему встречаются редко. Более широкое применение таких подходов способно повысить вовлеченность и эффективность персонала, особенно учитывая разнообразные потребности различных категорий работников (Таблица 20).

3.6.3. Новые технологии и инновации в бизнесе

На диаграмме 7 представлены виды инноваций, внедренных предприятиями грузовых перевозок за последние два года, с акцентом на внедрение новых технологий или совершенствование процессов.

Наиболее выраженным направлением для инноваций стала «оптимизация процессов и технологическое совершенствование», о которой сообщили 60,5% опрошенных предприятий. Это подчеркивает стремление сектора к оптимизации операций и внедрению новых технологий, что критично для поддержания конкурентных позиций в логистической и транспортной отраслях.

Диаграмма 11. Новые технологии и совершенствование бизнеса за последние два года (октябрь 2022 – октябрь 2024 года)

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»



Источник: Пилотный опрос по компетенции работников предприятий

Улучшения в области управления и развития персонала были отмечены 18,4% предприятий, что указывает на их значительное внимание к повышению квалификации кадров посредством обучения, стратегий найма или методов вовлечения сотрудников. Эти усилия могут быть согласованы с более широкой целью привлечения и удержания персонала (Диаграмма 7).

«Обеспечение качества и сертификация» и «Эксплуатационные и технические аспекты транспорта» оказались приоритетными для 7,9% предприятий. В эти направления входят меры по обеспечению надежности услуг, соблюдению стандартов и операционные усовершенствования, хотя они встречаются реже, чем оптимизация процессов. Наконец, 5,3% предприятий внедрили «новые технологии и улучшили процессы, которые не были четко определены», что указывает на ограниченность инноваций исследовательского характера или инноваций, адаптированных к конкретным потребностям бизнеса (Диаграмма 7).

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Анализ данных показывает, что оптимизация процессов и технологический прогресс являются основными направлениями для большинства опрошенных предприятий, что отражает более широкие тенденции цифровизации и автоматизации в транспортном секторе. Инвестиции в управление персоналом и улучшения в операционной деятельности вторичны, а инициативам по обеспечению качества уделяется меньше внимания. Такая расстановка приоритетов подчеркивает признание в отрасли технологий в качестве важнейшего фактора поддержания конкурентоспособности и удовлетворения потребностей современных грузовых перевозок (Диаграмма 7).

Этот акцент созвучен глобальным преобразованиям в сфере железнодорожных и автомобильных грузоперевозок, где особое внимание уделяется операционной эффективности и внедрению технологий для предоставления более оперативных, надежных и экономичных услуг. Такие технологии, как автоматизация, искусственный интеллект и аналитика данных, приобретают ключевое значение для повышения конкурентоспособности, особенно с учетом того, что Казахстан занимает стратегически важное положение с точки зрения транспорта между Китаем и Европой.

Эти изменения имеют глубокие последствия для трудовых ресурсов. Растущая зависимость от технологий, вероятно, снизит спрос на традиционные рабочие профессии, особенно в автомобильных и железнодорожных операциях, одновременно увеличивая потребность в работниках, обладающих навыками управления передовыми системами. Переквалификация и повышение квалификации будут иметь жизненно важное значение для подготовки рабочей силы к этим технологическим вызовам.

Предприятия также могут столкнуться с трудностями в привлечении и удержании молодых специалистов, которые зачастую выбирают высокотехнологичные отрасли, что подчеркивает важность стратегического развития кадров. По мере развития сектора грузовых перевозок цифровые и технические навыки будут приобретать все большее значение для использования автоматизации, управления данными и передовыми логистическими системами. Этот переход от трудоемких к технологически ориентированным профессиональным ролям подчеркивает необходимость приведения системы технического и профессионального образования (ТиПО) в соответствие с актуальными требованиями, а также создания источников дохода и механизмов поддержки тех, кто не способен адаптироваться к новым требованиям.

4. Анализ полученных выводов и их значение для заинтересованных сторон

4.1. Анализ основных выводов

В данном разделе анализируются выводы главы 3, связанные с аналитическими целями, изложенными в разделе 1.2. Аналитические цели служат основой для оценки проблем с подбором персонала, компетенцией работников и новых потребностей в профессиональных навыках в секторах автомобильного и железнодорожного грузового транспорта Казахстана.

Цель 1: Проанализировать факторы, вызывающие трудности при подборе персонала в секторе железнодорожных и автомобильных грузоперевозок

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Сектор грузовых перевозок в Казахстане претерпевает значительные структурные преобразования, вызывающие стремительное изменение структуры занятости и как следствие - требований к профессиональным навыкам и сложностям с набором персонала.

В секторе железнодорожного транспорта акцент на аутсорсинг и использование труда иностранных работников свидетельствует о стремлении к повышению эффективности и обеспечению устойчивого развития деятельности. Напротив, сектор автотранспорта реагирует на изменения рынка и операций, увеличивая число работников, занятых на неполный рабочий день, что указывает на переход к гибким моделям занятости для удовлетворения динамичного спроса и экономии ресурсов.

Тенденции в области набора персонала также зависят от размера/штатной численности предприятия. Крупные предприятия, приоритетом которых является стабильный рост, используют официальные каналы рекрутинга для восполнения кадрового дефицита, тогда как средние предприятия вследствие ограниченности ресурсов выбирают более сдержанные стратегии. Малые предприятия, составляющие 86% всех компаний в отрасли, в основном используют неформальные методы найма персонала и сталкиваются с целым рядом проблем, таких как ограниченные финансовые ресурсы, нехватка квалифицированных специалистов и невозможность предложить конкурентоспособные условия по зарплате и социальному пакету по сравнению с более крупными предприятиями.

В целом, ожидаемый количественный спрос на персонал в секторе остается низким, что отражает сдвиг в сторону автоматизации, цифровизации и оптимизации, а не увеличения рабочей силы. Тем не менее, спрос на высококвалифицированную рабочую силу остается высоким, что обусловлено потребностью в специализированных навыках, в том числе связанных с передовыми технологиями. Эта тенденция подчеркивает необходимость усиленного внимания к повышению квалификации и переподготовке кадров, чтобы соответствовать новым требованиям рынка труда и преодолеть проблемы с подбором персонала.

Среди предприятий железнодорожных грузоперевозок наблюдается стабильный спрос на операционные и универсальные позиции, с акцентом на повышении эффективности для поддержания конкурентоспособности. Между тем, предприятия – работодатели автомобильных грузоперевозок сталкиваются с проблемами в привлечении водителей, что усугубляется такими факторами, как неопределенный график работы и низкая заработная плата водителей. В обоих секторах проблемы с подбором персонала усугубляются пробелами в знаниях в области ИКТ, навыках, позволяющих ориентироваться в условиях растущей цифровизации и автоматизации цепочек поставок.

В целом, такие выводы свидетельствуют о том, что сектор находится в переходном периоде, где проблемы с наймом персонала возникают не только из-за нехватки рабочей силы по конкретным профессиям, но и из-за быстрого изменения структуры занятости в сторону более специализированных технических должностей. Эти изменения обусловлены технологическим прогрессом и развивающимися операционными бизнес-стратегиями. Чтобы преодолеть эти трудности, нужно сосредоточиться на разработке стратегий развития рабочей силы, учитывающих количество и качество работников, необходимых для перехода к более технологичному рынку.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Цель 2: Провести оценку компетенции текущего персонала и выявить критические важные пробелы в их профессиональных навыках для повышения общей эффективности и конкурентоспособности сектора

Уровень компетенции работников в целом в секторе грузовых перевозок тревожно низок: только 35,7% признаны как полностью квалифицированные. Работники грузовых железнодорожных перевозок отличаются относительно более высоким уровнем квалификации (67,4%) благодаря организованным в отрасли программам обучения и стремлению к повышению эффективности. Для сектора автомобильных грузоперевозок характерны значительные пробелы в навыках работников, 30% которых прошли лишь частичную профессиональную подготовку, что подчеркивает острую необходимость в целенаправленных программах развития навыков.

Ключевые пробелы в навыках зависят от профессии. Специалисты по финансам и маркетингу испытывают дефицит организационных компетенций и навыков работы с цифрами и ИКТ. У работников физического труда, таких как слесари, наблюдаются критические пробелы в технических навыках и числовой грамотности; водители сталкиваются с растущей необходимостью развития знаний в области ИКТ (34%) в ответ на цифровизацию логистических систем.

Крупные предприятия уделяют внимание специализированным техническим навыкам, тогда как малые и средние ориентируются на многофункциональные навыки сотрудников. Устранение пробелов в навыках имеет решающее значение для повышения производительности труда и конкурентоспособности сектора в условиях цифровизации цепочек поставок. Эффективные обучающие мероприятия потребуют сотрудничества между предприятиями, профильными учебными заведениями и госорганами для разработки адаптированных стратегий обучения, повышения квалификации и переподготовки для устранения этих недостатков.

Цель 3: Проведение оценки профессиональных навыков и профессий, которые будут востребованы работодателями в будущем и определение перспективных потребностей в обучении

Сектор грузовых перевозок в Казахстане претерпевает значительные преобразования, обусловленные цифровизацией, автоматизацией и развитием операционных стратегий. Эта трансформация меняет потребности в рабочей силе и создает новые приоритеты среди профессиональных навыков и профессий. Новые специальности, такие как агенты по коммерческому обслуживанию и финансовые специалисты, подчеркивают растущую актуальность управления цифровыми платформами и оптимизации процессов цепочки поставок. Эти тенденции отражают повсеместный переход сектора к диверсификации и специализации для конкурентоспособности и экономической эффективности, при этом предприятия стремятся сбалансировать потребности в кадрах и инвестиции в технологии.

Предприятия железнодорожных грузоперевозок уделяют постоянное внимание универсальным и техническим специальностям, поддерживающим долгосрочные стратегии эффективности и производительности. Напротив, предприятия автомобильных грузоперевозок сталкиваются с острой потребностью в операционных работниках, способных адаптироваться к стремительным технологическим и рыночным изменениям, в том числе в водителях, дефицит которых остается

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

насущной проблемой. Руководящие должности также приобретают все большее значение в секторе мультимодальных перевозок, что отражает необходимость эффективного управления и координации в рамках интегрированной логистики.

Новые требования к навыкам выходят за рамки технических знаний и навыков в области ИКТ и также включают в себя базовые навыки, такие как умение считать и решать проблемы, наряду с такими «мягкими» навыками, как лидерство и способность учиться. Эти навыки позволяют ориентироваться в сложных, технологичных условиях и обеспечить непрерывную оптимизацию процессов. Тем не менее, малые и средние предприятия, которые доминируют в этом секторе, сталкиваются с проблемами в удовлетворении этих меняющихся потребностей. Дефицит ресурсов часто ограничивает их способность инвестировать во всестороннее обучение и вынуждает их искать решения, которые не соответствуют актуальным потребностям сектора.

Для эффективного реагирования на потребности будущего, программы обучения и профессионально-технической подготовки должны соответствовать указанным новым тенденциям. Кроме того, при подготовке кадров важно учитывать не только уровень и актуальность квалификации сотрудников, но и обеспечение достаточного количества специалистов для удовлетворения спроса конкретных отраслей. Доступные механизмы переквалификации и повышения квалификации играют ключевую роль, особенно для малых и средних предприятий, помогая снизить их затраты на внутреннее обучение и поддерживать структурные преобразования в отрасли.

4.2. Значение полученных выводов для заинтересованных сторон

Результаты пилотного опроса по компетенции работников предприятий подчеркивают несколько ключевых выводов для заинтересованных сторон в секторе грузовых перевозок Казахстана. Во-первых, существует острая необходимость уделять приоритетное внимание развитию специализированных работников для обеспечения конкурентоспособности на развивающемся рынке. В условиях изменений сектора, вызванных цифровизацией и автоматизацией, для работников будет важно обладать целым набором технических, когнитивных (включая базовые навыки) и некогнитивных навыков, чтобы соответствовать новым требованиям.

Технические навыки необходимы для управления передовыми технологиями, в то время как навыки в области ИКТ необходимы для навигации и оптимизации цифровых платформ и систем. Когнитивные навыки, в том числе базовые навыки, такие как письменная и математическая грамотность, будут по-прежнему важными для понимания и применения новой информации. Кроме того, способности к решению проблем и критическому мышлению будут иметь решающее значение для решения сложных задач. Некогнитивные навыки межличностного общения, такие как адаптивность, общение и работа в команде, будут иметь важное значение для стимулирования инноваций и сотрудничества в среде, которая становится все более технологичной.

Кроме того, в целях сбалансированного развития сектора, заинтересованным сторонам необходимо инвестировать в профессиональную подготовку и возможности непрерывного обучения, особенно это касается малых предприятий, которые не всегда имеют доступ к этим ресурсам.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Растущие технологические достижения требуют не только внедрения новых технологий, но и быстрого изменения организационных бизнес-практик, основанных на устойчивости и мобильности рабочей силы. Адаптивный подход поможет смягчить социально-экономические последствия технологических сбоев и обеспечить поддержку работников на всем протяжении трансформации отрасли.

Кроме того, большая ориентация на малые и микро-предприятия в этом секторе подчеркивает важность гибких структур занятости. Заинтересованным сторонам важно разрабатывать инновационные стратегии трудоустройства, учитывающие эти изменения и снижающие потенциальную нестабильность на рынке труда. Стратегические, долгосрочные инвестиции в развитие навыков и планирование рабочей силы будут иметь важное значение для заинтересованных сторон, чтобы удовлетворить растущие потребности сектора и обеспечить его непрерывный рост и устойчивость.

5. Рекомендации

5.1. Рекомендации в области политики

В настоящее время транспортный сектор Казахстана переживает стремительные и комплексные изменения. Технологический прогресс и рыночные преобразования меняют структуру рынка труда, как с точки зрения количества необходимых работников, так и по конкретным навыкам, которыми они должны обладать. Эти изменения подчеркивают острую необходимость принятия упреждающих, скоординированных ответных мер, обеспечивающих соответствие системы образования и профессиональной подготовки меняющимся потребностям рынка труда.

1. Чтобы эффективно реагировать на текущие вызовы, госорганам и заинтересованным сторонам важно признать важнейшую роль инструментов прогнозирования востребованности профессиональных навыков, таких как опросы среди предприятий – работодателей. Опросы, особенно основанные на репрезентативной выборке, дают ценное понимание тенденций на предприятиях и рынке занятости, технологических изменений и пробелов в навыках. Эти аналитические данные позволяют директивным органам целенаправленно удовлетворять потребности в обучении в соответствии с динамикой рынка труда. Используя рыночные данные, собранные с помощью таких инструментов, и принимая стратегические меры в области политики, Казахстан может гарантировать, что программы ТиПО и другие инициативы по развитию трудовых ресурсов эффективны для удовлетворения потребностей сектора.
2. Непрерывное обновление учебных программ ТиПО с учетом как текущих, так и будущих потребностей сектора будет иметь ключевое значение в контексте происходящих технологических и экономических преобразований. По мере роста зависимости сектора грузовых перевозок от современных технологий, таких как цифровые логистические платформы и инструменты на основе искусственного интеллекта, спрос на специализированные технические навыки с интегрированными знаниями в области ИКТ будет продолжать расти.
3. Тем не менее, не менее важно делать акцент на базовых когнитивных навыках, таких как письменная и математическая грамотность, и коммуникативные навыки. Эти базовые

когнитивные навыки формируют основу для приобретения более специализированных технических знаний и гарантируют эффективную адаптацию работников к технологическим достижениям и операционным изменениям в секторе грузовых перевозок.

4. Кроме того, навыки межличностного общения также должны стать приоритетными в рамках обновленных учебных программ и мероприятий по обучению персонала. К ним относятся умение решать проблемы, адаптивность, командная работа, лидерство, коммуникационные навыки и способность обучаться самостоятельно; это навыки необходимые для адаптации к быстро меняющимся технологическим и рыночным условиям транспортного сектора.
5. Кроме того, директивным органам необходимо уделять приоритетное внимание мероприятиям по повышению квалификации и переподготовке, чтобы гарантировать, что нынешняя рабочая сила сможет адаптироваться к технологическому прогрессу. Кроме того, интеграция информации о бизнесе в инициативы по повышению квалификации и переподготовке даст обучающимся работникам всестороннее понимание динамики рынка, операционных стратегий и бизнес навыков, повышая их адаптивность и конкурентоспособность на рынке труда. Возможности непрерывного обучения также необходимо интегрировать в Национальную рамку квалификаций (НРК), чтобы обеспечить их стандартизацию и доступность для всех работников сектора. Сотрудничество между Министерством труда, Министерством транспорта, союзом KazLogistics, отраслевыми ассоциациями, а также работниками будет иметь решающее значение для обеспечения того, чтобы обучающие программы разрабатывались с учетом растущих потребностей сектора грузовых перевозок.
6. Для содействия разработке индивидуализированных учебных программ, стандартов компетенций и карьерных возможностей необходимо участие специализированного отраслевого Совета по профессиональным навыкам в транспортном секторе. Этот совет поможет преодолеть разрыв между потребностями предприятий и профессиональными навыками, предлагаемыми образовательными учреждениями, обеспечивая тесную связь между программами ТиПО и потребностями сектора. Он также будет играть важную роль в выявлении новых потребностей в навыках и разработке целевых стратегий для устранения этих пробелов, особенно в рамках специализированных профессий, имеющих решающее значение для развития сектора.
7. Директивным органам также важно решать проблему растущей нагрузки на предприятия в области обучения, особенно на малые предприятия, которые изо всех сил пытаются обеспечить обучение, необходимое для восполнения пробелов в навыках их сотрудников. Чтобы облегчить это бремя, важно развивать государственно-частные партнерства (ГЧП) и налаживать обмен информацией между предприятиями (B2B) для установления связей между предприятиями, колледжами и образовательными учреждениями. Партнерские отношения в рамках ГЧП и B2B играют жизненно важную роль в снижении затрат на обучение, позволяя предприятиям объединять ресурсы, обмениваться опытом и совместно разрабатывать индивидуальные программы обучения. Такое сотрудничество способствует экономии за счет масштаба

образовательной деятельности, расширяет доступ к отраслевым знаниям и гарантирует тесную связь образования с потребностями рынка, что в конечном итоге приносит пользу как работодателям, так и работникам. Такие партнерские отношения помогут распределить ответственность за развитие рабочей силы и гарантировать всем предприятиям доступ к экономически эффективным возможностям инвестирования в обучение.

8. Кроме того, введение финансовых стимулов, таких как налоговые кредиты или субсидии, может помочь смягчить финансовое бремя, особенно для малого бизнеса, связанное с развитием рабочей силы, и побудить предприятия повышать квалификацию своей рабочей силы.
9. Активное и своевременное решение проблемы нехватки рабочей силы является еще одной важной рекомендацией в области политики. Кадровый дефицит особенно остро ощущается на таких позициях, как «водители грузовиков» и других «специализированных» должностях. Госорганы могли бы поддержать предприятия в привлечении работников, создав более четкие возможности обучения и карьерного роста для соискателей на подобные должности. Улучшение условий труда, включая установление справедливой заработной платы, сокращение рабочего времени и принятие строгих мер безопасности на рабочем месте, будет иметь важное значение для повышения привлекательности профессии водителя, специализированных технических профессий и удержания работников.
10. Рост числа рабочих мест, связанных с платформенной экономикой в сфере транспорта и логистики создает возможности и одновременно вызывает проблемы. Директивным органам необходимо разработать стратегии поддержки работников электронных платформ, предоставив им доступ к мобильным программам обучения, профессиональным сертификатам, а также социальному страхованию, привязанному к работнику, а не к работодателю или платформе. Эти меры повысят долгосрочные возможности трудоустройства и карьерного роста, способствуя более стабильной и квалифицированной рабочей силе в транспортном секторе.
11. Кроме того, растущий акцент на устойчивость и экологичность сектора грузовых перевозок требует, чтобы регулятивные органы сосредоточились на «зеленых» технологиях и логистических практиках. По мере перехода к более устойчивым практикам, в секторе будет расти спрос на работников со специализированными знаниями и умениями, такими как способность оптимизировать маршруты на основе искусственного интеллекта, реализовывать инициативы по безотходной цепочке поставок и пользоваться методами снижения потребления топлива.
12. Стратегическое планирование трудовых ресурсов также должно включать гибкие модели занятости и мобильность работников для устранения последствий технологических изменений и структурных сдвигов. В этих стратегиях следует уделять особое внимание равенству и инклюзивности, чтобы поддержать работников при переходе на новые должности, обеспечивая справедливые возможности и условия трудоустройства.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Эти меры в области политики не только поддержат конкурентоспособность и долгосрочный рост сектора грузовых перевозок, но и будут способствовать его устойчивости как составной части более широкой национальной экономики.

5.2. Практические предложения для заинтересованных сторон

Для предприятий

Предприятиям транспортного сектора, особенно малым и средним предприятиям (МСП), необходимо разработать практические стратегии для устранения пробелов в профессиональных навыках их работников. Одним из эффективных подходов является формирование межотраслевых обучающих инициатив, в рамках которых предприятия объединяют ресурсы для реализации учебных программ, ориентированных на общие пробелы в навыках, включая технические знания, владение ИКТ и навыки межличностного общения, такие как способность решать проблемы и лидерство. Это поможет снизить нагрузку на отдельные предприятия по обучению и обеспечить необходимую подготовку работников.

Кроме того, предприятиям следует изучить возможность использования онлайн платформ, чтобы предлагать гибкие возможности обучения. Цифровые платформы могут предоставить работникам курсы по цифровой логистике и другим ключевым навыкам, без необходимости уходить на продолжительный отпуск ради обучения. Такой подход позволит предприятиям решать вопросы повышения квалификации и переподготовки в более широких масштабах, одновременно обеспечивая непрерывность деятельности.

Программы наставничества также являются одной из ценных стратегий, особенно для крупных предприятий с утвержденными программами обучения. Менторская поддержка малых компаний со стороны крупных предприятий будет способствовать передаче знаний и передового опыта небольшим организациям. Кроме того, предприятиям следует рассмотреть возможность предоставления более гибкого графика работы, особенно для работников дальнотойных перевозок, чтобы повысить их удовлетворенность работой и снизить текучесть кадров.

Для Министерства транспорта

Министерство транспорта играет ключевую роль в гармонизации инициатив по развитию трудовых ресурсов с растущими потребностями транспортного сектора. В этой связи Министерству транспорта важно сотрудничать с другими министерствами, такими как Министерство просвещения и Министерство труда, для разработки скоординированной, отраслевой стратегии развития навыков. Это сотрудничество может привести к разработке инструментов стимулирования предприятий, которые инвестируют в обучение сотрудников, таких как налоговые кредиты или субсидии предприятиям, предлагающим возможности повышения квалификации и переподготовки.

Министерству транспорта также необходимо работать над интеграцией профессиональных квалификаций транспортной отрасли в Национальную рамку квалификаций (НРК), и тем самым обеспечить четкий карьерный путь и возможности для работников этого сектора. Это поможет привести программы ТиПО в соответствие с отраслевыми требованиями, гарантируя, что они сохраняют свою актуальность и удовлетворят потребности как в технических, так и в «мягких»

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

навыках. Кроме того, Министерству следует выступать за расширение программ обучения, ориентированных на транспортную отрасль в образовательных учреждениях, и обеспечивать финансирование учебных программ по подготовке работников к нововведениям, таким как автоматизированные системы вождения, цифровая логистика и устойчивые практики.

Для Министерства труда

Министерству труда необходимо сосредоточиться на разработке политики, которая поддерживает как повышение квалификации и переподготовку существующей рабочей силы, так и привлечение новых работников в сектор. Министерству труда также важно уделять приоритетное внимание таким реформам в области регулирования, которые улучшают условия труда в транспортном секторе, к примеру, установление минимальных стандартов заработной платы и рабочего времени. Это особенно важно для повышения привлекательности профессий в сфере грузовых автомобильных перевозок, где продолжаются трудности с набором персонала из-за тяжелых условий труда. Кроме того, министерству необходимо уделить особое внимание интеграции работников платформенной экономики в традиционный рабочий контингент, обеспечивая их социальным пакетом и справедливой компенсацией труда. Нормативные акты, способствующие стабильным и долгосрочным возможностям карьерного роста в транспортном секторе, помогут привлечь молодое поколение и повысить общую удовлетворенность работой.

Существующий Отраслевой совет по профессиональным навыкам при Национальном агентстве развития квалификаций Центра развития трудовых ресурсов, действующем при Министерстве труда, необходимо наделить полномочиями исполнять более активную руководящую роль в устранении пробелов в навыках в транспортном секторе. Данному Совету следует уделять приоритетное внимание стратегическому взаимодействию с Министерством транспорта и союзом KazLogistics, чтобы данные о тенденциях на рынке труда и потребностях работодателей были учтены при формировании политических решений и инициатив по обучению. Ключевой задачей Совета будет содействие непрерывному анализу профессиональных навыков путем регулярного проведения опросов среди предприятий для выявления дефицита профессиональных навыков, технологических преобразований и тенденций рекрутинга в секторе.

Для учебных заведений и учреждений ТиПО

Учебным заведениям и колледжам технического и профессионального образования необходимо предпринимать активные меры по адаптации своих учебных программ к потребностям транспортного сектора. Для это важно сотрудничать с заинтересованными сторонами, чтобы обеспечивать программы стажировок, наставничества и трудоустройства, дающие студентам практический опыт и знакомство с реалиями отрасли. Такие партнерские отношения также помогут образовательным учреждениям оставаться в курсе технологических разработок и тенденций.

Кроме того, учебные заведения могут предлагать гибкие варианты обучения, такие как модульные курсы, позволяющие работникам транспортной отрасли приобретать конкретные, целевые навыки без необходимости долгосрочных обязательств. Специализированные экспресс курсы по таким темам, как управление цепочками поставок и «зеленые» технологии, будут

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

иметь важнейшее значение для работников, нуждающихся в переквалификации и адаптации к изменениям в отрасли.

Техническим колледжам также важно интегрировать обучение навыкам межличностного общения в свои образовательные программы, уделяя особое внимание навыкам решения проблем, лидерству и коммуникациям, чтобы их выпускники обладали как техническими, так и «мягкими» навыками, необходимыми в современном транспортном секторе.

Для союза KazLogistics и ассоциаций

Союз KazLogistics и его отраслевые ассоциации призваны способствовать взаимодействию между предприятиями, образовательными учреждениями и государственными органами. Организуя сетевые мероприятия, семинары и форумы, ассоциации могут помочь предприятиям определить свои потребности в обучении и связаться с поставщиками образовательных услуг. Эти мероприятия также могут служить площадкой для обмена передовым опытом и выработки решений общих кадровых проблем.

Союзу KazLogistics и ассоциациям также необходимо содействовать внедрению профессиональных сертификатов, которые признают современные компетенции в таких новых областях, как цифровая логистика, автоматизированные системы вождения и практики устойчивого развития. Программы сертификации помогут работникам подтверждать свои навыки и улучшать карьерные возможности. Кроме того, ассоциации могут создавать онлайн-платформы для обмена информацией, обеспечивая доступ к тематическим исследованиям, учебным материалам и отраслевым аналитическим материалам. Эти платформы могут помочь предприятиям оставаться в курсе последних тенденций и инноваций в этом секторе, обеспечивая им конкурентоспособность на быстро развивающемся рынке.

Для Министерства просвещения

Министерство просвещения играет решающую роль, обеспечивая соответствие программ ТиПО потребностям транспортного сектора. Это возможно достичь за счет регулярного обновления учебных программ с учетом технологических достижений и новых тенденций в отрасли. Важно, чтобы Министерство просвещения действовало в партнерстве с Министерством транспорта, Министерством труда и отраслевыми ассоциациями, с тем, чтобы программы ТиПО были актуальными и обеспечивали студентов как техническими, так и социальными навыками.

Министерству также необходимо активно продвигать модели дуального обучения, сочетающие академическое образование с обучением на рабочем месте. Такой подход позволяет преодолеть разрыв между теоретическими знаниями и практическими навыками, и лучше подготовить студентов к трудовой деятельности. Кроме того, расширение и диверсификация вариантов ТиПО, включая онлайн-курсы и курсы с частичной занятостью, поможет работникам предприятий получать необходимые навыки, без отрыва от работы.

Кроме того, для более активного развития трудовых ресурсов в секторе грузовых перевозок необходимо институционализировать сотрудничество между Министерством труда, Министерством транспорта и союзом KazLogistics путем постоянного взаимодействия и совместных инвестиций в рамках опросов среди предприятий-работодателей. Хотя Министерство просвещения может не принимать непосредственного участия в таких опросах,

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

оно должно использовать его результаты для разработки и адаптации образовательных и учебных программ. Такой подход гарантирует, что полученные результаты опроса будут переведены в целевые стратегии технического и профессионального образования (ТиПО), развития навыков и адаптации рабочей силы, тем самым поддерживая динамичный спрос в секторе.

По результатам проведенного анализа результатов опроса очевидно, что решение проблем развития трудовых ресурсов в транспортном секторе требует согласованного и совместного подхода. Всем заинтересованным сторонам необходимо предпринять практические шаги для формирования квалифицированной и устойчивой рабочей силы в транспортном секторе Казахстана.

Аналитический отчет – Пилотный опрос по компетенции работников предприятий автомобильного и железнодорожного транспорта
Фаза 2 Программы «Инструменты прогнозирования востребованности компетенций и обмен опытом в Центральной Азии»

Источники информации

Европейский фонд образования. 2019 год. Перспективы занятости и развития профессиональных навыков в странах – партнерах ETF.

Доступно по ссылке: http://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-07/Future%20of%20work%20and%20skills_Issues%20paper.pdf

Европейский фонд образования. 2017 год. Разработка и проведение опроса по компетенции работников предприятий - Руководство по прогнозированию востребованности и сопоставлению навыков. Том 5. Доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide>

Европейский фонд образования. 2012 год. Системы прогнозирования востребованности и сопоставления навыков в странах с переходной экономикой и развивающихся странах.

Доступно по ссылке:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/84E964F6CBD16532C1257AAD0038EC27_Skills%20matching%20systems.pdf

Хекман Дж. Дж., Стиксруд Дж. и Урзуа С. (2006 год). Влияние когнитивных и некогнитивных способностей на результаты на рынке труда и социальное поведение. Журнал экономики труда, 24 (3), 411-482.

Управление международной торговлей. 2022 год. Казахстан – Коммерческий путеводитель по стране. Транспорт и логистика. Доступно по ссылке: <https://www.trade.gov/country-commercial-guides/kazakhstan-transport-and-logistics>

Казахстанское бюро национальной статистики. Труд и доходы. Доступно по ссылке: <https://stat.gov.kz/en/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/190193/>

Лааджадж, Рашид; Макур, Карен. 2017 год. Оценка профессиональных навыков в развивающихся странах (на английском). Рабочий отчет по исследованию в области политики. Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/775311488980295780/Measuring-skills-in-developing-countries>

Железнодорожный журнал Казахстана. 2023 год. URL:
<https://www.railjournal.com/freight/freight-traffic-sets-new-records-in-kazakhstan/>

Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии – 2019: Меняющийся характер работы: Основной доклад (на английском языке) Доступно по адресу:
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/816281518818814423/main-report>